

***INSTITUTO DE ESTUDOS SUPERIORES MILITARES***  
***CURSO DE ESTADO-MAIOR CONJUNTO***

***2011-2012***



**TRABALHO DE INVESTIGAÇÃO INDIVIDUAL**

**A MOBILIZAÇÃO**

**DOCUMENTO DE TRABALHO**

O TEXTO CORRESPONDE A TRABALHO FEITO DURANTE A FREQUÊNCIA DO CURSO NO IESM SENDO DA RESPONSABILIDADE DO SEU AUTOR, NÃO CONSTITUINDO ASSIM DOCTRINA OFICIAL DA MARINHA PORTUGUESA / DO EXÉRCITO PORTUGUÊS / DA FORÇA AÉREA PORTUGUESA / DA GUARDA NACIONAL REPUBLICANA.

***Jorge Manuel Faustino Rainha***  
***Major de Cavalaria***



# **INSTITUTO DE ESTUDOS SUPERIORES MILITARES**

## **A MOBILIZAÇÃO**

**Jorge Manuel Faustino Rainha**

**Major de Cavalaria**

Trabalho de Investigação Individual do Curso de Estado-Maior Conjunto  
2011/12

Lisboa – 2012



**INSTITUTO DE ESTUDOS SUPERIORES MILITARES**

## **A MOBILIZAÇÃO**

**Jorge Manuel Faustino Rainha**

**Major de Cavalaria**

Trabalho de Investigação Individual do Curso de Estado-Maior Conjunto  
2011/ 2012

Orientador: Major de Infantaria Hélder Manuel Homem Félix

Lisboa – 2012



## Agradecimentos

Gostaria de agradecer aos senhores oficiais que tive o privilégio de entrevistar durante a realização do trabalho. Sem a vossa ajuda não me teria sido possível obter a informação e os conhecimentos, que possibilitaram a sua realização.

Ao meu orientador, o senhor Major de Infantaria Hélder Manuel Homem Félix, uma palavra especial de agradecimento, uma vez que sem a sua ajuda e a sua orientação, com certeza teria maior dificuldade na execução do trabalho. A sua forma de atuação possibilitou o debate de ideias o que me auxiliou na procura do conhecimento.

À minha mulher e aos meus filhos, Cândida, Catarina e Ricardo, quero também deixar uma palavra de agradecimento, uma vez que sem o seu apoio, a sua compreensão e a sua ajuda, não me teria sido possível levar a bom porto a conclusão deste trabalho.

A todos os camaradas de curso, o meu obrigado, pela ajuda que me prestaram.



## Índice

Resumo .....	IV
Abstract.....	V
Palavras-chave .....	VI
Lista de abreviaturas .....	VII
Introdução .....	1
1. “O Estado da Arte” .....	5
a. Atual enquadramento legislativo .....	5
(1) Lei da Defesa Nacional .....	5
(2) Lei do Serviço Militar .....	7
(a) O Serviço efetivo por convocação .....	9
(b) Serviço Efetivo por Mobilização .....	11
b. Mobilização no interesse da Defesa Nacional, Lei 20/95 .....	12
c. Alterações decorrentes do atual quadro legislativo .....	14
d. Análise Conclusiva.....	15
2. Entidades com responsabilidade no sistema de mobilização .....	18
a. Ministério da Defesa Nacional .....	18
b. Marinha .....	20
c. Exército .....	21
d. Força Aérea .....	25
e. Análise Conclusiva.....	26
3. Operacionalização do Sistema de Mobilização.....	29
a. Funcionamento do sistema de mobilização .....	29
b. Sistemas de apoio disponíveis .....	33
c. Lacunas identificada no sistema.....	35
d. Análise conclusiva.....	36
Conclusões.....	39
Bibliografia.....	43

## Índice de figuras

Figura 1 - Situações do serviço militar .....	8
Figura 2- Serviço efetivo por convocação.....	10
Figura 3 - Serviço efetivo por mobilização .....	12
Figura 4- Modelo de interligação entre bases de dados.....	34

## Índice de tabelas

Tabela 1 - Situações do Serviço Militar .....	14
Tabela 2 - Resultados das PCS referentes a 2011 do GCS do Porto.....	15

## Índice de apêndices

APÊNDICE 1 – Operação de recrutamento com recurso ao GRN. ....	1
APÊNDICE 2 – Fluxo de informação da passagem à RD. ....	1
APÊNDICE 3 – Funcionamento do sistema de mobilização. ....	1



## Resumo

O trabalho realizado tem como objetivo, estudar a mobilização e o seu sistema de mobilização, a forma como gerem a obtenção de Recursos Humanos, saber se respondem em tempo oportuno às eventuais necessidades e procurando indicar possíveis soluções para colmatar as lacunas e problemas identificados, com a finalidade de melhorar o sistema.

Para realizar o objetivo do trabalho, recorreremos à legislação e à documentação existente para lhe dar suporte legal e verificar a existência de falhas. Do mesmo modo efetuamos entrevistas a entidades com responsabilidade no âmbito do Sistema Nacional de Mobilização e Requisição, do Ministério da Defesa e dos ramos das Forças Armadas, com a finalidade de obter a informação necessária, para se poder construir um quadro de conhecimento consistente e consequente em relação às responsabilidades individuais e ao funcionamento do sistema como um todo.

Os resultados principais que obtivemos da realização do trabalho podem agrupar-se em três grandes áreas. Em relação à primeira, podemos dizer que a legislação existente permite a realização da mobilização com o objetivo de obter recursos humanos, no entanto necessita de alguma revisão, uma vez que apresenta algumas lacunas que dificultam o seu correto funcionamento.

Em segundo lugar, as entidades responsáveis pela mobilização, apesar de terem as suas atribuições definidas, deparam-se com dificuldades e lacunas no modo como se encontram preparadas. Para que a mobilização possa funcionar corretamente deve-se proceder a uma maior uniformização de procedimentos, para que esta possa funcionar de uma forma célere e correta. No entanto as lacunas identificadas, no nosso entender, não são de difícil resolução.

Por último podemos referir que, o funcionamento do sistema de mobilização apresenta lacunas, apesar de, no nosso entender, se encontrar corretamente estruturado para a nossa realidade atual. É necessário que as lacunas identificadas sejam colmatadas, efetuando por um lado alterações legislativas e por outro, através da realização de planos e de exercícios, de modo a que numa eventualidade, se possa concretizar a mobilização com o mínimo de problemas. Para terminar, é também necessário que as lacunas relacionadas com a transmissão de dados sejam debeladas, para que Portugal tenha um sistema de mobilização, que lhe permita contribuir para a sua defesa.



## **Abstract**

The aim of the work is to study the mobilization process and its execution system, able to assure Human Resources, in a timely manner, to point potential needs and look for possible solutions to address gaps and problems identified, in order to improve the system.

To accomplish the goal of the work, we resort to the available legislation and documentation to support the investigation and to check for gaps. We have performed interviews with the responsible entities under the National Mobilization System, the Ministry of Defense and the branches of the Armed Forces, in order to obtain the necessary expertise to build a knowledge framework resulting in consistent and knowledge of the individual responsibilities and the operation of the system as a whole.

The main outcome we have obtained at the work completion, can be grouped into three major areas. Regarding the first, we can say that the existing law enables the mobilization with the objective of obtaining human resources, but needs some revision, since it has some shortcomings that hinder their proper functioning.

Secondly, we can say that entities with responsibility for mobilization have their duties defined, but there are difficulties in how each one performs its tasks and gaps in how they are prepared. For mobilization to work there must be greater standardization of procedures, so that it can operate in a fast and accurate way. However, these shortcomings, in our opinion, are not difficult to solve.

Finally, we noted that the mobilization operation and execution system has gaps, though, in our opinion, it has the right structure for our current reality. It is necessary that these shortcomings are addressed, making legislative changes, through the implementation of plans and exercises, in a manner that enables mobilization to take place with minimal problems. Finally, it is also necessary that the shortcomings due to data transmission of may be addressed, so that Portugal has a mobilization system able to assure its defense.



**Palavras-chave**

- Mobilização;
- Convocação;
- Recursos Humanos;
- Sistema Nacional de Mobilização e Requisição;
- Reserva de Disponibilidade;
- Reserva de Recrutamento;
- Bases de Dados.





## Lista de abreviaturas

<b>BDCM</b>	Base de Dados Central da Marinha	<b>ITIJ,IP</b>	Instituto das Tecnologias de Informação na Justiça, Instituto Público
<b>BDDN</b>	Base de Dados da Defesa Nacional	<b>LDN</b>	Lei da Defesa Nacional
<b>BDUPE</b>	Base de Dados Única de Pessoal do Exército	<b>LSM</b>	Lei do Serviço Militar
<b>CDD</b>	Centro de Dados de Defesa	<b>MDN</b>	Ministério da Defesa Nacional
<b>CIFFA</b>	Comando da Instrução e Formação da Força Aérea	<b>NIM</b>	Número de Identificação Militar
<b>CPESFA</b>	Comando de Pessoal da Força Aérea	<b>PCS</b>	Provas de Classificação e Seleção
<b>CR</b>	Centro de Recrutamento	<b>RC</b>	Regime de Contrato
<b>DARH</b>	Direção de Administração de Recursos Humanos	<b>RD</b>	Reserva de Disponibilidade
<b>DDN</b>	Dia da Defesa Nacional	<b>RH</b>	Recursos Humanos
<b>DGPDN</b>	Direção-Geral de Política de Defesa Nacional	<b>RPM</b>	Repartição de Pessoal Militar
<b>DGPRM</b>	Direção Geral de Pessoal e Recrutamento Militar	<b>RR</b>	Reserva de Recrutamento
<b>DN</b>	Defesa Nacional	<b>RRR</b>	Repartição de Reservas e Reformados
<b>DORH</b>	Direção de Obtenção de Recursos Humanos	<b>RRRD</b>	Repartição de Reserva, Reforma e Disponibilidade
<b>DSP</b>	Direção de Serviço de Pessoal	<b>RV</b>	Regime de Voluntariado
<b>EMGFA</b>	Estado-Maior General das Forças Armadas	<b>SIGAP2</b>	Sistema Integrado de Gestão da Área de Pessoal 2
<b>FA</b>	Forças Armadas	<b>SIIP</b>	Sistema Integrado de Informação de Pessoal
<b>GCS</b>	Gabinete de Classificação e Seleção	<b>SIPORG</b>	Sistema Informático Para Apoio às Operações de Recrutamento
<b>GRH</b>	Gestor de Recursos Humanos	<b>SNMR</b>	Sistema Nacional de Mobilização e Requisição
<b>GRN</b>	Gestor de Recrutamento Normal	<b>SSP</b>	Superintendência de Serviço de Pessoal
<b>IRN,IP</b>	Instituto dos Registos e do Notariado, Instituto Público		



## **Introdução**

O Trabalho de Investigação Individual “A Mobilização” insere-se no âmbito de uma eventual necessidade de defesa da nação ou de defesa coletiva no âmbito da Organização do tratado do Atlântico Norte<sup>1</sup> e da União Europeia<sup>2</sup> das quais Portugal é parte integrante. As Forças Armadas (FA) são confrontadas com a necessidade de ter forças operacionais para empregar, quer em situações de crise quer em situações de guerra, uma vez que, segundo o General Pezarat Correia, “(...) persistem conflitos clássicos do tipo clausewitziano e por vezes até convivem com guerras de novo tipo. As novas guerras, no âmbito da [Revolução nos Assuntos Militares], com diferentes terminologias, enfrentando novas ameaças, motivadas por causas diferentes e visando novos objetivos, mais do que substituindo-se às guerras clássicas, vieram somar-se a estas” (2010, p. 67).

Também segundo o mesmo autor, no contexto atual de globalização, os aspetos mais salientes da conflitualidade pós-Guerra Fria e da globalização podem sintetizar-se da seguinte forma: Risco da proliferação de armas de destruição maciça; Emergência de novas alianças, que põem em causa a consolidação da unipolaridade por parte dos Estados Unidos da América; Incapacidade da Organização das Nações Unidas de se assumir como instância supranacional na regulação e solução de conflitos; Surgimento de movimentos fundamentalistas que façam perigar a convivência intercivilizacional; A extensão da dimensão assumida pelo terrorismo. As novas tecnologias de comunicação, e o avanço tecnológico dos transportes e armamentos encontram-se disseminadas por todo o globo terrestre, originando a diminuição das distâncias globais e consequentemente a extensão dos conflitos à dimensão mundial, tornando o mundo numa zona de tensão global (2010, p. 123).

Importa saber, como objeto de estudo, se a mobilização e o seu sistema de execução, permite realizar de um forma célere e capaz a obtenção de Recursos Humanos (RH), por forma a responder às eventuais necessidades em tempo oportuno, ou se o sistema apresenta lacunas. Não pretendendo ditar o caminho a seguir, procura-se com este trabalho de análise, indicar possíveis soluções com a finalidade de melhorar o sistema de mobilização. A atual evolução tecnológica e tipologia de conflitos obrigam a uma qualificação mais complexa e mais demorada dos RH que integram as FA. Esta nova realidade leva a pensar novas formas e mecanismos para realizar a mobilização visando a satisfação de eventuais necessidades.

---

<sup>1</sup> Artigo 5º do Tratado do Atlântico Norte (North Atlantic Treaty Organization, 2009).

<sup>2</sup> Artigo 42.º n.º7 do Tratado de Lisboa (Ministério dos Negócios Estrangeiros, 2008).



O trabalho foi realizado num ambiente académico, tendo recorrido à legislação e à documentação existente para lhe dar suporte legal e verificar a existência de lacunas em termos de responsabilidade. As entrevistas efetuadas a entidades com responsabilidade no âmbito do Sistema Nacional de Mobilização e Requisição (SNMR), do Ministério da Defesa e dos ramos das FA, permitiram obter os conhecimentos necessários, para se poder construir um quadro de conhecimento consistente e consequente relativamente às responsabilidades individuais e ao funcionamento do sistema como um todo, de modo a que o trabalho possa introduzir valor acrescentado à temática em questão.

O trabalho encontra-se delimitado, à vertente militar, em particular ao Ministério da Defesa e aos ramos das FA portuguesas, não se abordando a mobilização civil e a requisição militar. Outra delimitação do trabalho, diz respeito ao ponto a partir do qual consideramos que termina a mobilização e começa a instrução. A partir do momento que o RH se apresenta numa unidade pronto para receber instrução, termina a mobilização. O presente trabalho não pretende realizar um estudo sobre os RH disponíveis, uma vez que a sua aplicação diz respeito a um período temporal restrito e de aplicação imediata.

Para realização do trabalho foram identificados três objetivos de investigação. O primeiro destes objetivos está relacionado com o atual sistema legislativo e a forma como este suporta a mobilização, as suas lacunas e as suas potencialidades. O segundo objetivo de investigação pretende determinar as responsabilidades da atual estrutura com responsabilidade na execução da mobilização a fim de determinar potencialidades, lacunas ou redundâncias. O terceiro objetivo de investigação pretende perceber o funcionamento do sistema e apontar um possível caminho a seguir de modo a desenvolver valências que permitam ultrapassar as dificuldades e lacunas atualmente existentes na estrutura.

Para a realização do trabalho, após ter sido identificado e delimitado o objeto de estudo foi delineada a seguinte pergunta de partida:

**“Decorrente de uma situação de escassez de recursos humanos, de que forma o atual sistema de mobilização responde às necessidades das Forças Armadas portuguesas?”**

Com a finalidade de responder à pergunta de partida, foram deduzidas três perguntas derivadas a seguir identificadas:

Pergunta derivada 1: A atual legislação, que enquadra o sistema nacional de mobilização, de que forma responde a uma situação de escassez de RH nas FA?

Pergunta derivada 2: A estrutura do sistema de mobilização de que forma permite responder à necessidade de obtenção RH nas FA?



Pergunta derivada 3: O atual sistema de mobilização das FA apresenta lacunas no seu funcionamento que impliquem a introdução de correções?

Para responder às perguntas derivadas foram deduzidas as seguintes hipóteses, a validar no decurso do processo de investigação:

Hipótese 1: A atual legislação permite às FA a obtenção de RH em virtude de uma situação de escassez.

Hipótese 2: A atual estrutura do sistema de mobilização responde às solicitações colocadas, demonstrando capacidade de interligação nos seus diversos níveis.

Hipótese 3: O funcionamento do sistema de mobilização não apresenta lacunas de maior que impliquem a introdução de correções ao seu funcionamento ou à sua estrutura.

O método científico utilizado para realização deste trabalho, foi o método hipotético-dedutivo, com início numa pergunta de partida, que por sua vez é subdividida em perguntas derivadas com respetivas hipóteses, que se passam depois a criticar de modo a atingir uma solução que visa a eliminação do erro através da observação, experimentação, testagem, de modo a que na conclusão deste processo se possa analisar os resultados obtidos. As técnicas utilizadas para a obtenção de dados no foco desta investigação são a análise documental e a realização de entrevistas exploratórias e entrevistas de confirmação. (Freixo, 2010) (Quivy & Campenhoudt, 1998)

No âmbito da formatação do documento, de referir a utilização de *software* para referenciação automática, nomeadamente o Microsoft Word 2010, utilizando o estilo *Harvard-Anglia* 2008.

O trabalho encontra-se subdividido em três capítulos. No primeiro capítulo do trabalho pretende-se conhecer o “estado da arte” da legislação que enquadra a mobilização, o SNMR e as alterações mais significativas que foram introduzidas. A Lei da Defesa Nacional (LDN) é a base que permite começar o estudo da mobilização e de que forma é que esta pode ou não ser efetuada. A Lei do Serviço Militar (LSM) define o que é a prestação do serviço militar decorrente de mobilização e convocação e a situação militar em que se encontram os cidadãos que podem ser alvo de mobilização. Importa salientar que é na LSM que se começa a operacionalizar a mobilização, através da atribuição de responsabilidades aos órgãos executantes e se definem os limites impostos à mobilização, nomeadamente, em que situações é que possível a sua implementação. A lei que regula a Mobilização no interesse da Defesa Nacional (DN), regula as ações a implementar por parte dos diversos órgãos do estado com responsabilidade no âmbito do SNMR, e no âmbito da mobilização de RH. O penúltimo ponto deste capítulo, procura evidenciar as



alterações legislativas com maior interesse no que diz respeito à mobilização e ao SNMR. O último ponto deste capítulo procura dar resposta à primeira pergunta derivada, efetuando a análise do que foi referido anteriormente.

O segundo capítulo do trabalho, aborda as entidades com responsabilidade no SNMR, pretendendo dar conhecimento do suporte legal que enquadra o Ministério da Defesa Nacional (MDN), a Marinha, o Exército e a Força Aérea. Em cada uma destas entidades procura-se saber quais os órgãos e a sua respetiva responsabilidade no âmbito da mobilização. No que diz respeito ao MDN, serão abordadas as alterações introduzidas pelo XIX Governo Constitucional, através do Decreto-Lei n.º 122/2011 que veio reestruturar a sua lei orgânica, os seus órgãos, influenciando o funcionamento destes, na condução do planeamento, da coordenação, da execução, do recenseamento militar e da mobilização. Em relação à Marinha, ao Exército e à Força Aérea, abordaremos a legislação que enquadra a sua atuação no que ao recrutamento e mobilização militar diz respeito, assim como a forma como os seus órgãos executam a gestão e o tratamento dos dados da Reserva de Disponibilidade (RD). O último ponto deste capítulo procura dar resposta à segunda pergunta derivada, efetuando a análise do que foi referido anteriormente.

O terceiro capítulo do trabalho, procura explicar o funcionamento do SNMR, em relação às necessidades de RH, caso se manifeste uma ameaça que ponha em causa os objetivos permanentes da DN e os procedimentos definidos que permitam a cada um dos intervenientes executar as suas responsabilidades. De seguida abordaremos os sistemas de apoio disponíveis ao nível do MDN e dos ramos das FA, nomeadamente, os sistemas informáticos de que dispõem e como é que estes possibilitam realizar a gestão dos dados dos RH disponíveis na Reserva de Recrutamento (RR) e na RD. Como penúltimo ponto deste terceiro capítulo referiremos as lacunas que identificamos quer no funcionamento do SNMR, quer nos sistemas de apoio disponíveis. O último ponto deste capítulo procura dar resposta à terceira pergunta derivada, efetuando a análise do que foi referido anteriormente.

Na última parte do presente trabalho serão apresentaremos as conclusões obtidas e as propostas decorrentes das mesmas.



## **1. “O Estado da Arte”**

### **a. Atual enquadramento legislativo**

A sétima revisão constitucional realizada através da Lei Constitucional n.º1/2005, de 12 de agosto, no que à DN diz respeito, refere no seu ponto 1 do artigo 273.º que, “É obrigação do Estado assegurar a defesa nacional” e no seu ponto 2 que “A defesa nacional tem por objetivos garantir, no respeito da ordem constitucional, das instituições democráticas e das convenções internacionais, a independência nacional, a integridade do território e a liberdade e a segurança das populações contra qualquer agressão ou ameaças externas”. O artigo 5.º define quais os objetivos permanentes<sup>3</sup> da DN, o que visa assegurar e o seu caráter nacional, constituindo-se como base fundamental legal para se proceder à mobilização.

O enquadramento legislativo que suporta a mobilização e que serve como base para o desenvolvimento do presente trabalho, encontra-se plasmado na Lei Orgânica n.º1-B/2009 de 07 de julho que aprova a LDN, na Lei n.º174/99 de 21 de setembro que aprova a LSM e na Lei n.º20/95 de 13 de julho que regula a mobilização e a requisição no interesse da DN. Estas leis formam a base que suporta o atual SNMR e que permitem o suporte da estrutura e a realização da mobilização em função da necessidade de RH por parte das FA.

#### **(1) Lei da Defesa Nacional**

A LDN define no seu artigo 2.º, quais os princípios gerais da DN, que podemos considerar que se encontram a montante da mobilização e que servem como justificação da mesma, nesse sentido, importa referir as responsabilidades dos órgãos do estado em matéria de DN e mais especificamente no âmbito da mobilização. Destes responsáveis, o Presidente da República é o responsável máximo, uma vez que lhe compete, “Declarar a guerra, em caso de agressão efetiva ou iminente(...)”, após a Assembleia de República<sup>4</sup>, de acordo com as suas competências, o ter autorizado. (Assembleia da República, 2009, pp. 4542-4543)

---

<sup>3</sup> “a) A soberania do Estado, a independência nacional, a integridade do território e os valores fundamentais da ordem constitucional; b) A Liberdade e a segurança das populações, bem como os seus bens e a proteção do património nacional; c) A liberdade de ação dos órgãos de soberania, o regular funcionamento das instituições democráticas e a possibilidade de realização das funções e tarefas essenciais do Estado; d) Assegurar a manutenção ou o restabelecimento da paz em condições que correspondam aos interesses nacionais; e) Contribuir para o desenvolvimento das capacidades morais e materiais da comunidade nacional, de modo a que possa prevenir ou reagir pelos meios adequados a qualquer agressão ou ameaças externas” (Assembleia da República, 2009, p. 4542).

<sup>4</sup> Compete também “legislar sobre o regime de mobilização e de requisição” (Assembleia da República, 2009, p. 4543).



Ao Governo, no âmbito das suas competências, no que à mobilização militar interessa em matéria de DN, no ponto 2 do artigo 12.º da LDN, “a)Propor ao Presidente da República a declaração da guerra e a feitura da paz” e “i) Determinar a mobilização dos cidadãos para a defesa nacional” (Assembleia da República, 2009, p. 4542).

Ao Ministro da Defesa Nacional compete, no âmbito da mobilização e convocação, de acordo com o ponto 3 do artigo 14.º, da LDN “f)Coordenar e orientar as ações necessárias para garantir o cumprimento de compromissos militares resultantes de acordos internacionais, nomeadamente a participação das Forças Armadas em operações militares no exterior do território nacional”, o que pode, em virtude dos compromissos assumidos pelo estado português, de acordo com o quadro orçamental autorizado, permitir que seja realizada a convocação de cidadãos na RD. Também lhe compete de acordo com o ponto 3, do mesmo artigo, “u)Apresentar ao Conselho Superior de Defesa Nacional, bem como ao Conselho de Ministros, propostas relativas à mobilização (...) necessárias à prossecução dos objetivos permanentes da política de defesa nacional” (2009, pp. 4544-4545).

A globalização veio acelerar a movimentação, de pessoas, da informação, dos bens e serviços a nível mundial, provocando uma rápida sucessão dos acontecimentos, o que obriga a que as decisões tenham que ser também elas céleres por forma a acompanhar a situação. As propostas de mobilização a efetuar pelo Ministro da Defesa Nacional devem conter um conjunto de indicadores, nomeadamente, o número de efetivos a mobilizar, o tempo de duração dessa mobilização e os critérios para seleção desses RH, de acordo com o sistema de forças a levantar. Deste modo o Governo pode, de acordo com a LDN, “Propor ao Presidente da República a declaração da guerra (...)” e que este, após ter ouvido o Conselho de Estado e “(...) mediante autorização da Assembleia da República (...)”, possa “(...) declarar a guerra, em caso de agressão efetiva ou iminente (...)”. Assim, na persecução da DN e dos seus objetivos permanentes e tendo em consideração a globalização, ter planos para uma eventual mobilização militar, constitui-se como uma necessidade que permite acautelar hipotéticas situações de ameaça ou de guerra. (Assembleia da República, 2009, p. 4545).

O artigo 36.º da LDN define no seu ponto 1 que, “A defesa da Pátria é direito fundamental de todos os Portugueses.”, no seu ponto 2 que, “O dever cívico de prestação de serviço militar é regulado por lei, que fixa as respetivas forma, natureza, duração e conteúdo”. Essa regulação é realizada pela Lei nº174/99, LSM, que responde em detalhe a essas questões. O artigo 36.º da LDN, define a base do serviço em tempo de paz e as exceções à prestação do serviço militar, da seguinte forma: “3 - O serviço militar baseia-se,



em tempo de paz, no voluntariado.”; “4 - Os cidadãos sujeitos por lei à prestação do serviço militar podem, excecionalmente, ser convocados para as Forças Armadas em tempo de paz (...)” (2009, p. 4548).

O artigo 37.º “Mobilização e requisição”<sup>5</sup> e o 38.º “Mobilização”<sup>6</sup>, da LDN determinam a legitimidade do estado para a execução da mobilização e as obrigações dos cidadãos no âmbito da DN. Importa também referir que, um dos princípios de atuação dos órgãos públicos durante o estado de guerra<sup>7</sup>, definido no artigo 41.º é “Mobilização (...) dos recursos necessários ao esforço de guerra” (2009, pp. 4548-4549).

## **(2) Lei do Serviço Militar**

A Lei n.º174/99, aprovada em 21 de setembro de 1999, LSM, anterior à última revisão constitucional, define no seu artigo 2.º o que é o serviço efetivo, qual a sua abrangência e o que compreende esse mesmo serviço. No artigo 1.º relativo ao “Conceito e natureza do serviço militar” refere que “A defesa da Pátria é direito e dever fundamental de todos os portugueses” e no seu artigo 2.º define as “Situações do serviço militar” como sendo “a)Serviço efetivo; b)Reserva de recrutamento; c)Reserva de disponibilidade”. Na alínea d), do ponto 3, do artigo 3.º, é definida a situação que os cidadãos se encontram abrangidos enquanto prestam serviço efetivo, e que engloba o tema do presente trabalho, nomeadamente o “Serviço efetivo decorrente de convocação ou mobilização” (1999, p. 6545).

Importa definir dentro do atual quadro legislativo o que é a RR e a RD, uma vez que são duas situações distintas com implicações diferentes, no que diz respeito à obtenção de RH. O artigo 4.º da LSM refere que, “A reserva de recrutamento é constituída pelos cidadãos portugueses dos 18 aos 35 anos de idade, que, não tendo prestado serviço efetivo nas fileiras, podem ser objeto de recrutamento excecional, em termos a regulamentar”. O artigo 5.º refere nos seus pontos 1, 2 e 3 respetivamente que: “A reserva de disponibilidade é constituída pelos cidadãos portugueses que cessaram a prestação de serviço militar até à idade limite dos deveres militares”; “A reserva de disponibilidade destina-se a permitir o aumento dos efetivos das Forças Armadas até aos quantitativos tidos por adequados”; “A situação de reserva de disponibilidade, para efeito de convocação, abrange o período de

---

<sup>5</sup> “1 – O estado pode determinar a utilização dos recursos materiais e humanos indispensáveis à defesa nacional mediante mobilização ou requisição”.

<sup>6</sup> “1 – O estado pode mobilizar os cidadãos para a defesa nacional. 2 – A mobilização pode abranger a totalidade ou uma parte da população e pode ser imposta por períodos de tempo, por áreas territoriais e por sectores de atividade”.

<sup>7</sup> “O estado de guerra existe desde a declaração de guerra até à feitura da paz”.



seis anos subsequente ao termo do serviço efetivo (...)” (Assembleia da República, 1999, p. 6541).

A necessidade de distinguir o que se entende por RR e RD está diretamente relacionada, com a quantidade de efetivos disponíveis e com as capacidades militares dos RH. Os RH da RD já prestaram serviço efetivo pelo que dispõem de qualificações que os da RR não dispõem. Logo é possível efetuar a integração dos RH da RD em unidades existentes de uma forma mais célere. Confrontados com uma situação de ameaça iminente ou de guerra, configura-se como importante saber os quantitativos e as qualificações dos RH disponíveis na RD para se poder efetuar o planeamento. A gestão dos efetivos da RD será abordada num capítulo subsequente.

Importa referir, após termos identificado as “Situações do serviço militar”, que o serviço efetivo<sup>8</sup> abrange o universo de cidadãos que se encontram na RR e na RD e que para cumprir este serviço é necessário efetuar o recrutamento excecional<sup>9</sup>. O artigo 18.º da LSM refere que o recrutamento excecional pode ser

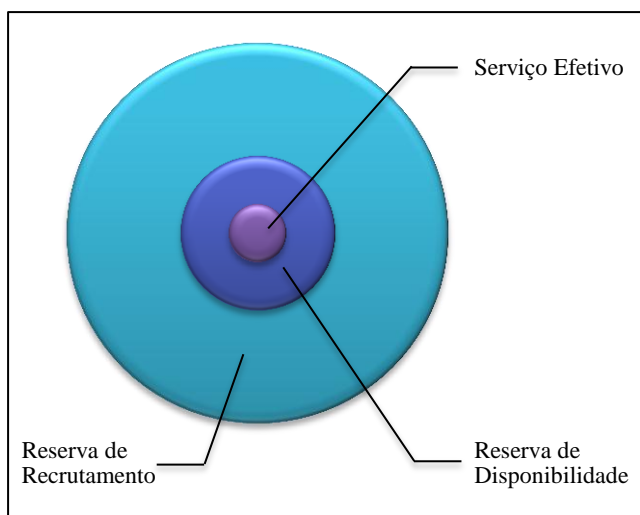


Figura 1 - Situações do serviço militar  
Fonte: Autor

realizado na modalidade de “a) Convocação” e “b) Mobilização” (1999, pp. 6541-6543).

Para efetuar o recrutamento excecional encontram-se definidos determinados órgãos e as suas responsabilidades nesta matéria, pelo que o artigo 12.º da LSM refere que “1 – O planeamento, direção e coordenação do processo de recrutamento incumbe a um órgão central integrado na estrutura do Ministério da Defesa Nacional<sup>10</sup>, sem prejuízo das competências cometidas aos ramos das Forças Armadas”, e “2 – A execução do processo de recrutamento fica a cargo dos centros de recrutamento dos ramos ou interligados (...)” (1999, p. 6543).

<sup>8</sup> “Artigo 3.º, ponto 2, alínea d) Serviço efetivo decorrente de convocação ou mobilização”.

<sup>9</sup> “Artigo 7.º, ponto 2, alínea c) Recrutamento excecional para a prestação de serviço efetivo decorrente de convocação ou mobilização”.

<sup>10</sup> Decreto-Lei n.º122/2011, artigo 14.º, ponto 2, alínea a) “Estudar, propor e assegurar a concretização das medidas de política de recursos humanos, militares, militarizados e civis, assim como preparar propostas relativas a mobilização” (2011, pp. 5477-5478) e o Decreto-Lei n.º289/2000, artigo 2.º, ponto 1 “O órgão central de recrutamento a que se refere o n.º 1 do artigo 12.º da Lei n.º 174/99, de 21 de setembro, é a Direção-Geral de Pessoal e Recrutamento Militar (DGPRM)” (1999, p. 6426).



A LSM foi alvo de uma alteração através da Lei Orgânica n.º1/2008 de 06 de Maio, que veio introduzir alterações aos seus artigos 8.º e 58.º. Assim o artigo 8.º “Recenseamento militar” deixou de atribuir a responsabilidade do recenseamento aos cidadãos e atribuiu-a ao MDN<sup>11</sup>. O artigo 58.º relativo a “Contraordenações e penas”, apenas veio retirar “(...) os deveres de recenseamento (...)” por força da alteração introduzida no artigo 8.º (2008, p. 2482). Esta alteração veio introduzir um novo modelo de recenseamento militar com uma consequente alteração ao Decreto-Lei n.º289/2000, referente ao regulamento da LSM.

#### **(a) O Serviço efetivo por convocação**

O serviço efetivo por convocação pode recorrer aos RH disponíveis na RR<sup>12</sup> e na RD<sup>13</sup>, ao abrigo do que se encontra disposto no artigo 34.º da LSM. O Ministro da Defesa Nacional pode propor, através de Decreto-Lei, após ter ouvido o Conselho de Chefes de Estado-Maior, a convocação dos efetivos da RR necessários para satisfação das necessidades fundamentais das FA, no âmbito da persecução dos objetivos permanentes da política de DN e das missões atribuídas, fixando o número de efetivos, a duração do serviço militar (Períodos de quatro meses até ao máximo de um ano) e os objetivos para que se destinam. Aos efetivos a convocar, em função das prioridades definidas, são atribuídas, com as necessárias adaptações, as mesmas compensações financeiras, materiais e demais incentivos, à semelhança do serviço em regime de voluntariado (RV) (1999, p. 6545).

Segundo o Tenente General Gil, atual Vice-Chefe de Estado-Maior do Exército, na presente conjuntura económica, só é possível prever a utilização da convocação num cenário em que o número de efetivos presentes nas FA, se encontre muito a baixo, do que é permitido pelo orçamento disponível para gastos com pessoal. Também não faz sentido, recorrer à convocação para satisfazer necessidades mínimas de pessoal, resultantes de flutuações, uma vez que a oferta de trabalho no mercado civil não é abundante, o que faz com que, os candidatos a prestar serviço nas FA sejam em número superior as necessidades. Não é pois previsível, de acordo com a atual realidade financeira, que o serviço efetivo por convocação seja utilizado para aumentar os efetivos, uma vez que

---

<sup>11</sup> “(...)o Ministério da Defesa Nacional obtém a informação necessária relativa aos cidadãos durante o período em que se encontram sujeitos aos deveres militares previstos na presente lei (...)”.

<sup>12</sup> Lei n.º 174/99, artigo 34.º, ponto 1 “Os cidadãos que se encontrem na situação de reserva de reserva de recrutamento podem ser convocados para prestação de serviço efetivo (...)” (1999, p. 6545).

<sup>13</sup> Lei n.º 174/99, artigo 34.º, ponto 6 “Os cidadãos que se encontrem na situação de reserva de disponibilidade podem ser convocados para prestação de serviço efetivo (...)” (1999, p. 6545).

implica o aumento dos gastos com pessoal, se existir uma necessidade de efetivos para cumprir uma nova missão, teria que ser devidamente orçamentada. (2012)

O serviço efetivo por convocação também pode recorrer aos efetivos disponíveis na RD, nos seis anos seguintes ao término do serviço efetivo, mediante proposta do Ministro da Defesa Nacional após ter consultado o Conselho Superior Militar, em caso de guerra ou agressão iminente ou efetiva, enquanto não for decretada a mobilização militar, tomando a forma de decreto governamental. Este procedimento encontra-se condicionado pelo número de efetivos disponíveis, uma vez que apenas se aplica a uma parte da RD e não à sua totalidade, para além de ser um universo de recrutamento substancialmente menor que o da RR, sob gestão dos ramos das FA, nos seis anos subsequentes à sua passagem à disponibilidade, de acordo com o que se encontra na LSM, artigo 34.º (1999, p. 6545).

O tempo disponível, as necessidades de RH e a instrução a ministrar constituem-se como fatores a ter em conta, pelo que os RH da RD referidos anteriormente devem ser tidos em conta, quando do planeamento a realizar, uma vez que as capacidades destes são com certeza superiores às de outros RH.

O serviço efetivo por convocação pode ainda, ao abrigo da alínea a) do ponto 6 do artigo 34.º, da LSM, através de uma Portaria do Ministro da Defesa Nacional, recorrer aos efetivos na RD, para realizar treinos ou reciclagem de forças, exercícios ou manobras militares, por períodos não superiores a dois meses (1999, p. 6545).

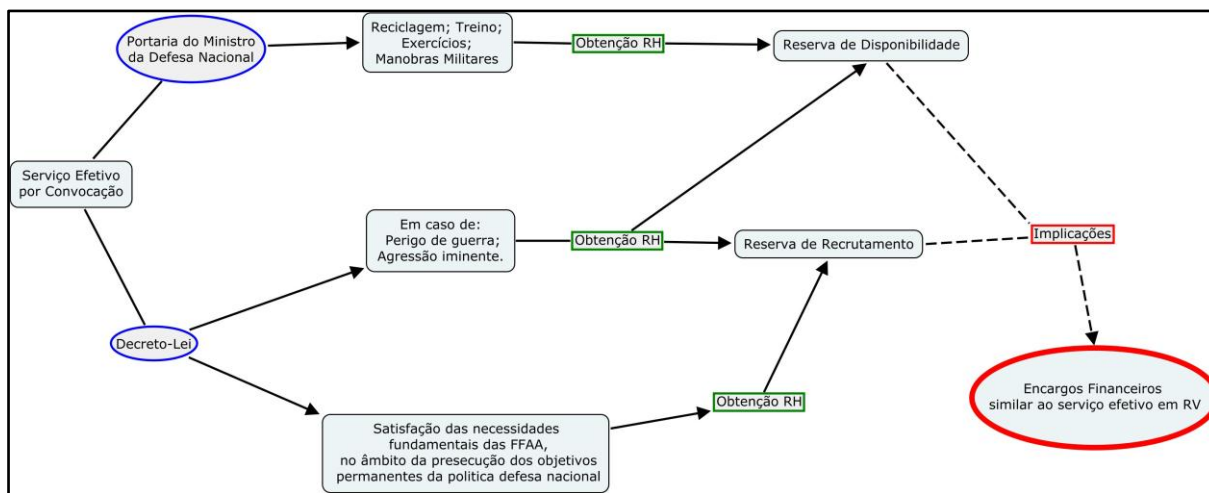


Figura 2- Serviço efetivo por convocação.

Fonte: Autor.

O recurso à RD nesta situação tem implicações financeiras em tudo semelhantes ao serviço em RV, o que tendo em consideração o atual dispositivo de forças e a dotação orçamental, não justifica recorrer à convocação. O dispêndio de verbas para manter um nível de treino do pessoal na RD é discutível, devido às restrições orçamentais, mas numa



eventualidade permitiria efetuar o levantamento de unidades de uma forma mais célere, uma vez que a instrução a ministrar seria de menor duração (Gil, 2012).

### **(b) Serviço Efetivo por Mobilização**

O quadro legal que regula a Mobilização no âmbito da LSM determina no seu artigo 18.º, respeitante às situações de recrutamento excecional que, “Os Cidadãos nas situações de reserva de recrutamento e de reserva de disponibilidade podem excecionalmente ser chamados a cumprir serviço efetivo nas seguintes modalidades: (...) b) Mobilização”. O artigo 36.º “Serviço efetivo por mobilização” refere que “Os cidadãos nas situações de reserva de recrutamento e de disponibilidade podem ser mobilizados para prestarem serviço militar efetivo nas Forças Armadas em casos de exceção<sup>14</sup> ou de guerra, nos termos previstos em lei da Assembleia da República” (1999, p. 6545).

Importa referir que o serviço efetivo por mobilização, ao ser regulado por lei, implica uma série de procedimentos que obrigam ao dispêndio de tempo, contrário à urgência que uma situação de estados de exceção ou de guerra implica, pelo que o sistema de mobilização deve prever uma resposta rápida às necessidades de RH.

Não se tratando de uma situação habitual, torna-se imperativo que para a concretização da mobilização, esteja definido um plano de ação e que o seu sistema de execução se encontre devidamente preparado, de modo a que os procedimentos a realizar pelos vários responsáveis possam ser executados de forma célere e com base em dados corretos e fiáveis, diminuindo o tempo de execução do processo tendo em conta a tomada de decisão a nível político.

O artigo 36.º da LSM refere na sua parte final que será necessário aprovar a lei que legitime a mobilização, no entanto deve ser tido em atenção que continua a ser necessário efetuar as etapas de classificação, seleção e distribuição dos cidadãos a mobilizar, à semelhança do que está previsto para a convocação<sup>15</sup>. Os critérios de seleção devem ser tidos em conta, uma vez que as atuais “Tabelas gerais de inaptidão e incapacidade para o serviço nas Forças Armadas” regulada pelas, Portaria 790/90 de 07 de setembro, e Portaria 1157/2000 de 07 de dezembro (Ministério da Defesa Nacional, 2000), definidas exigem um determinado grau de aptidão psicofísica e implicam um elevado dispêndio de tempo,

---

<sup>14</sup> “Lei n.º44/86, Regime de estado de sítio e do estado de emergência, artigo 1.º (Estados de exceção), ponto 1 – O estado de sítio ou o estado de emergência só podem ser declarados nos casos de agressão efetiva ou iminente por forças estrangeiras, de grave ameaça ou perturbação da ordem constitucional democrática ou de calamidade pública” (1986, pp. 2779-2780).

<sup>15</sup> “Artigo 20.º, Classificação e seleção”.

pelo que importaria definir no plano de mobilização o tempo de execução da classificação, seleção e distribuição e os critérios a aplicar para a sua execução (1999, p. 6543).

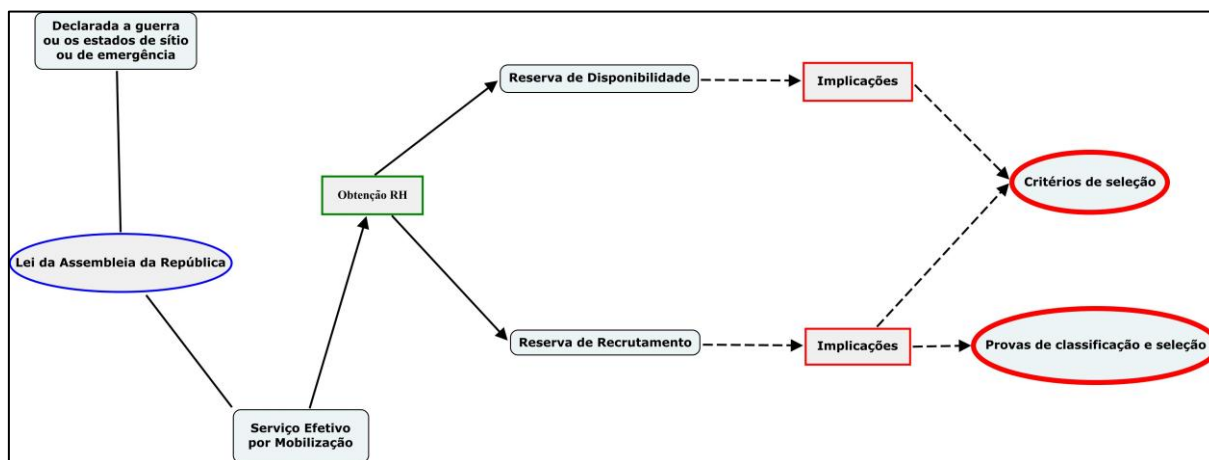


Figura 3 - Serviço efetivo por mobilização  
Fonte: Autor

### b. Mobilização no interesse da Defesa Nacional, Lei 20/95

A Lei n.º20/95 de 13 de julho, “Regula a mobilização e a requisição no interesse da defesa nacional”, referindo no seu artigo 2.º que “(...) compreendem o conjunto de ações preparadas e desenvolvidas pelo estado, com oportunidade e eficácia, destinadas à obtenção dos recursos humanos (...) para a garantia e realização integral dos objetivos permanentes da política de defesa nacional”. A Lei n.º20/95 define nos seus artigos 6.º, 7.º e 9.º, o “Sistema Nacional de Mobilização e Requisição”, a “Preparação” e as “Competências do Governo”. O Artigo 6.º define que “O Sistema Nacional de Mobilização e Requisição compreende o conjunto de órgãos e serviços encarregados de assegurar a preparação e a execução da mobilização (...) bem como dos preparativos inerentes” (1995, p. 4423).

No que ao artigo 7.º diz respeito importa referir os pontos mais pertinentes, que de acordo com a realidade atual porventura necessitaria de ser revista. Assim no que à “Preparação” diz respeito importa referir no seu ponto 1 que, “A preparação da mobilização (...) compreende o conjunto de ações de planeamento, organização, coordenação, direção, controlo, comunicações e informações desenvolvidas de forma permanente e continuada, destinadas a assegurar a sua execução oportuna e eficaz”, constituindo-se como ações de preparação da mobilização, de acordo com o ponto 2, as seguintes, “A elaboração de planos de emergência que definam as necessidades a satisfazer por mobilização (...)”, “A elaboração e permanente atualização do registo e cadastro dos recursos humanos (...)” e “A determinação dos recursos humanos (...) disponíveis” (Assembleia da República, 1995, p. 4423). Importa referir que, quer o ponto 1, quer o



ponto 2 deste artigo só parcialmente são cumpridos, uma vez que, por força das alterações introduzidas, pela reestruturação da Administração Central do Estado, aprovado pela Resolução do Conselho de Ministros n.º39/2006, de 21 de abril, determinados órgãos e serviços responsáveis pela sua execução foram extintos. Não tendo a presente lei sido alvo de reestruturação, para acompanhar essas alterações, essa situação provoca dificuldades de funcionamento aos órgãos responsáveis pela realização da mobilização.

A Lei n.º20/95 no seu Artigo 9.º refere que “O governo é o órgão responsável pela prossecução de todas as ações relativas à mobilização (...)” e que ao Ministro da Defesa Nacional compete “Apresentar ao Conselho de Defesa Nacional (...) bem como ao Conselho de Ministros, propostas relativas à mobilização (...) necessárias à prossecução dos objetivos permanentes da defesa nacional” e ainda “Dirigir a preparação e execução da mobilização (...) militar, através dos órgãos de planeamento e execução competentes das Forças Armadas” (1995, p. 4423).

É de realçar também, no âmbito do presente diploma as suas “Disposições Comuns” e a “Mobilização Militar” pertencentes ao Capítulo II. No que às “Disposições comuns” diz respeito, nomeadamente às suas circunstâncias determinantes, o Artigo 11.º refere que, “(...) a mobilização militar só pode ser decretada depois de declarada a guerra ou os estados de sítio ou de emergência por causa das circunstâncias referidas no número anterior<sup>16</sup> e de acordo com a gravidade desta” (1995, p. 4424), o que delimita a possibilidade de se recorrer à mobilização para satisfação de necessidades de RH numa situação de paz.

Outra questão pertinente se levanta, na medida em que, quaisquer efetivos a mobilizar quer da RD quer da RR, na eventualidade de uma alteração da lei que permitisse o recurso à mobilização sem ser numa situação de exceção ou de guerra, por força da igualdade entre os cidadãos nacionais, estes seriam abrangidos pelas mesmas regras que atualmente regulam os que prestam serviço em RV, no que à remuneração financeira diz respeito. Portanto, também não se afigura como uma solução o recurso à mobilização, na eventualidade de uma possível alteração da lei, na medida em que implicaria mais encargos orçamentais.

No que à “Mobilização Militar” diz respeito, importa referir os pontos, que apesar das alterações legislativas ocorridas, se afiguram como mais importantes para a preparação e aprovação da lei que permitirá realizar a mobilização.

---

<sup>16</sup> “(...) realizar integralmente os objetivos permanentes da política de defesa nacional em tempo de guerra, bem como perante agressão, efetiva ou iminente, ou ameaça externas”.



Nomeadamente o artigo 21.º referente à “Preparação”, “Na organização e permanente atualização desde tempo de paz, de registos dos dados dos cidadãos sujeitos a mobilização militar (...) na elaboração dos planos de mobilização militar (...)”, e no artigo 25.º referente ao “Diploma de mobilização Militar”, os elementos a fixar “Fundamentação, âmbito, objetivos, data e hora de início, vigência e fases de execução”, “Unidades constituídas (...) especialidades” e ainda se são RH da RD ou da RR (1995, p. 4425). Estes pontos são os que, no nosso entender, se afiguram como mais importantes para a preparação e aprovação da lei que implementaria a mobilização.

### **c. Alterações decorrentes do atual quadro legislativo**

O Serviço Militar Obrigatório foi desconstitucionalizado após a revisão realizada pela Lei Constitucional n.º1/97 de 20 de setembro, passando a ser regulado por lei. Com a entrada em vigor da Lei n.º 174/99 LSM, e a revogação das leis n.º 30/87, n.º 89/80, n.º22/91 e n.º36/95 que regulavam o serviço militar, o conceito de conscrição plasmado nestas leis, decorrente da obrigação constitucional existente até então, alterou-se substancialmente. O serviço militar anterior assentava numa base de conscrição, com estruturas orgânicas e funcionais que permitiam em caso de necessidade, responder às eventuais necessidades de RH. Com a revogação da Lei n.º30/87, pela lei n.º174/99, a LSM passou a contemplar três situações de prestação do serviço militar em substituição das anteriores quatro situações. No quadro seguinte encontram-se plasmadas as alterações introduzidas.

<b>Lei n.º30/87</b>	<b>Lei n.º174/99</b>	<b>Notas</b>
Serviço Efetivo	Serviço Efetivo	
Reserva de Recrutamento	Reserva de Recrutamento	Não existiu prestação de serviço militar
Reserva Territorial		Deixou de existir
Reserva de Disponibilidade e Licenciamento	Reserva de Disponibilidade	Prestaram serviço e encontram-se dentro do limite de idade.

Tabela 1 - Situações do Serviço Militar

Fonte: Lei n.º30/87 e Lei n.º 174/99

O recenseamento militar, deixou de ser obrigação dos cidadãos no ano em que completam 18 anos, tal como foi referido anteriormente, e passou a ser responsabilidade do MDN, por força da alteração introduzida pela Lei Orgânica n.º1/2008. Também o Dia da Defesa Nacional (DDN), uma obrigação que todos os cidadãos são obrigados por lei a cumprir, introduzida pela Lei 174/99, no sentido de sensibilizar os jovens em relação à DN e ao papel das FA, por força de uma alteração ao regulamento da lei, passou a incluir que

“Os cidadãos de ambos os sexos têm os mesmos deveres militares” (Conselho de Ministros, 2009), o que passou a permitir à RR dispor de maior número de efetivos.

Outra alteração ocorrida da Lei 30/87 para a Lei 174/99, diz respeito à classificação e seleção, que deixou de ser efetuada a todos os cidadãos e que passou apenas a ser realizada aos efetivos que pretendem prestar serviço em RV ou Regime de Contrato (RC). Na eventualidade de se recorrer à RR para efetuar a convocação ou a mobilização, o número de efetivos encontra-se sujeito a quebras decorrentes dos resultados das Provas de Classificação e Seleção (PCS). O que implica que, os quantitativos de RH a convocar ou a mobilizar provenientes da RR, sejam bem ponderados. Para determinar os quantitativos a convocar ou a mobilizar, poder-se-á recorrer aos dados referentes às atuais provas de ingresso em RV e RC. No entanto deve ser tido em conta que as atuais “Tabelas gerais de inaptidão e incapacidade para o serviço nas Forças Armadas” são muito restritivas e numa situação de ameaça eminente ou de guerra, em que seja necessário recorrer à RR, deveriam ser definidos outros parâmetros em virtude das necessidade de RH serem, no nosso entender, manifestamente diferentes das atuais (Sousa, 2012), (Baptista, 2012).

Como confirmação do que foi referido anteriormente, apresentam-se os resultados referentes às PCS realizadas no Gabinete de Classificação e Seleção (GCS) do Porto no ano de 2011, em que apenas ficaram aptos 49%, dos 3102 candidatos. (2011, p. 10)

Presentes		Aptos	%	Condicinado	Inapto	%	Desistente	%	Eliminado	%	Excluido
H	2679	1400	52%	27	745	28%	237	9%	215	8%	55
M	423	111	26%	2	70	17%	13	3%	226	53%	1
TOTAL	3102	1511	49%	29	815	26%	250	8%	441	14%	56

Tabela 2 - Resultados das PCS referentes a 2011 do GCS do Porto.

Fonte: GCS do Porto (2011, p. 10)

Para se poder aferir com precisão esses números, seria necessário realizar as PCS a todos os jovens quando da realização do DDN, o que não se revela nem prático nem economicamente viável (Sousa, 2012), (Baptista, 2012).

#### d. Análise Conclusiva

A atual conjuntura estratégica não permite vislumbrar o desencadear de um conflito ou uma agressão direta quer ao território nacional, quer no quadro das organizações





internacionais a que Portugal pertence, portanto não existe a necessidade de existência de forças militares com elevados efetivos. A conjuntura económica por seu lado também não permite essa existência. No entanto, a legislação nacional prevê, através da mobilização, essa situação em caso de necessidade.

Tendo em consideração o “estado da arte” da legislação, que enquadra a mobilização, julgamos que esta é suficiente no que diz respeito à LDN e à LSM. No entanto, a Lei 20/95, “Mobilização no interesse da Defesa Nacional”, carece de uma revisão, uma vez que está desatualizada por força das alterações legislativas. Existem dificuldades no que diz respeito à clara atribuição de responsabilidades dos órgãos existentes, substancialmente diferentes de quando a lei foi aprovada em 1995. O processo de recenseamento e recrutamento apresenta diferenças significativas que não se adaptam a esta lei, pelo que a mesma deveria ser revista por forma colmatar as lacunas existentes.

Ainda em relação à Lei 20/95, seria também importante que fosse efetuada a regulamentação da mesma, sob a forma de decreto, por forma a permitir por um lado, efetuar o planeamento de uma eventual mobilização e por outro, facilitar a construção e aprovação da lei de mobilização, na persecução da DN e dos seus objetivos permanentes.

Um plano de mobilização permitiria também testar o SNMR através da realização de um exercício, aferindo os problemas por forma a otimizar o sistema. O serviço efetivo por mobilização, ao ser regulado por lei, implica uma série de procedimentos que obrigam ao dispêndio de tempo, que numa situação de estados de exceção ou de guerra obrigam à celeridade do processo.

Não se afigura na atual conjuntura económica, que o serviço efetivo por convocação seja utilizado para aumentar os efetivos, uma vez que implica aumento das despesas com pessoal. No entanto, perante a necessidade efetiva de RH para fazer face a uma necessidade, a convocação constitui-se como uma possível solução, que não implica alterações legislativas, desde que o orçamento o permita.

O recurso ao serviço efetivo por mobilização no atual quadro legislativo, não se constitui como uma solução para fazer face à necessidade de RH em tempo de paz. A legislação só prevê o recurso à mobilização para os estados de exceção e de guerra. Na remota eventualidade de uma alteração legislativa, que permitisse a obtenção de RH através da mobilização, provavelmente essa situação implicaria mais encargos orçamentais, o que atualmente também não se vislumbra possível.

Importa referir que a RD se constituiu como um universo de recrutamento mais célere, no que à obtenção dos RH diz respeito, uma vez que necessita de menos formação



do que a RR. A necessidade de efetuar as etapas de classificação, seleção e distribuição dos cidadãos provenientes da RR implica também um maior dispêndio de tempo e recursos.

Deste modo, em resposta à pergunta derivada 1 (**A atual legislação que enquadra o sistema nacional de mobilização de que forma responde a uma situação de escassez de RH nas FA?**), valida-se a hipótese 1 (**A atual legislação permite às FA a obtenção de RH em virtude de uma situação de escassez**) levantada uma vez que a atual legislação, permite às FA a obtenção de RH. No entanto não se confirma na totalidade, uma vez que a legislação não permite a obtenção de RH para todas as possíveis situações de escassez de RH identificadas uma vez que existem restrições orçamentais que o impedem.



## **2. Entidades com responsabilidade no sistema de mobilização**

O SNMR tem como suporte legal as Leis referidas no capítulo anterior e encontra a sua expressão prática, com a atribuição de responsabilidades específicas nos, Decreto-Lei 122/2011 (Lei Orgânica do Ministério da Defesa Nacional), 234/2009 (Lei Orgânica do Estado-Maior General das Forças Armadas), 233/2009 (Lei Orgânica da Marinha), 231/2009 (Lei Orgânica do Exército), 232/2009 (Lei Orgânica da Força Aérea Portuguesa) e nos Decretos Regulamentares de cada um dos ramos das FA. Compete ao MDN o “(...) planeamento, direção e coordenação do processo de recrutamento (...)”, de acordo com o definido no artigo 12.º, da LSM, uma vez que a mobilização é a ferramenta para a obtenção dos RH, necessários à persecução dos objetivos permanentes da DN.

### **a. Ministério da Defesa Nacional**

O MDN no âmbito das alterações introduzidas pelo XIX Governo Constitucional, através do Decreto-Lei n.º 122/2011 de 29 de dezembro, sofreu uma reestruturação da sua lei orgânica, importando referir as implicações referentes à mobilização. Assim, de acordo com as suas atribuições, compete-lhe de acordo com o artigo 2º alínea f) “Definir, executar e coordenar as políticas dos recursos humanos, materiais e financeiros” (2011, p. 5475), o que se enquadra no âmbito da mobilização uma vez que esta tem como objetivo a obtenção de RH.

A Direção Geral de Pessoal e Recrutamento Militar (DGPRM) integra os serviços centrais do MDN, fazendo parte da sua missão, “(...) conceber, harmonizar e apoiar tecnicamente a definição e execução das políticas de recursos humanos necessários à defesa nacional (...)”. Compete-lhe no âmbito da mobilização “(...) preparar propostas relativas à mobilização” (Conselho de Ministros, 2011, pp. 5477-5478).

De acordo com o Decreto-Lei n.º 289/2000 de 14 de novembro, que regulamenta a LSM, encontra-se definido no seu artigo 2.º que, o órgão central de recrutamento referido na Lei n.º 174/99 é a DGPRM, a quem, de acordo com o Regulamento da LSM, publicado em anexo a lei, “(...) incumbe planeamento, direção e coordenação do processo de recrutamento militar<sup>17</sup>”. No regulamento, encontram-se também definidas no artigo 3.º, as competências da DGPRM que são: “d) Dirigir e coordenar o processo de recrutamento normal e de recrutamento excecional, com vista à satisfação das necessidades das Forças Armadas, assegurando a adequada avaliação e tratamento dos dados pessoais que para tal efeito relevem”; “f) Afetar os cidadãos da reserva de recrutamento aos ramos das Forças

---

<sup>17</sup> Inclui o recrutamento normal e o recrutamento excecional.

Armadas, em caso de convocação para prestação do serviço militar”; “g) Acionar os procedimentos com vista ao recrutamento excecional”; “g) Elaborar as diretivas relativas ao processo de recrutamento militar” (2000, p. 6427).

O Decreto-Lei n.º52/2009 de 02 de Março, veio introduzir alterações no Regulamento da LSM, tal como foi referido no primeiro capítulo deste trabalho, pelo que o MDN através da DGPRM, criou uma base de dados para efetuar a gestão dos cidadãos nacionais do sexo masculino e feminino, no âmbito das obrigações que se encontram consagradas na lei. O Centro de Dados de Defesa (CDD) da DGPRM, tem a responsabilidade de construir e gerir a Base de Dados da Defesa Nacional (BDDN), onde se encontram os dados<sup>18</sup> dos cidadãos nacionais. A atualização dos dados da BDDN é realizada por intermédio de um protocolo<sup>19</sup> estabelecido entre, o Instituto dos Registos e do Notariado, Instituto Público (IRN,IP), o Instituto das Tecnologias de Informação na Justiça, Instituto Público (ITIJ,IP) e a DGPRM, visando assegurar o fornecimento e a atualização dos dados dos cidadãos nacionais até estes atingirem os 35 anos (2010, pp. 1-2).

Os dados dos cidadãos que completam 17 anos são enviados mensalmente para o CDD, de acordo com o protocolo estabelecido, até ao quinto dia do mês seguinte àquele a que dizem respeito, para que o CDD os possa carregar na BDDN e atribuir um Número de Identificação Militar (NIM). Uma vez efetuada essa operação, o CDD envia a listagem mensal para a DGPRM para realização do planeamento do DDN. Com o planeamento do DDN realizado, a listagem mensal é devolvida, já com nomes e dias de execução do DDN incorporado, o que permite ao CDD, criar, os editais que são enviados para as Câmaras Municipais e as cartas rogatórias das “Jornadas do DDN” que são enviadas aos cidadãos, para que estes se possam apresentar corretamente nos centros de divulgação. Mensalmente o ITIJ,IP, atualiza os dados referentes às moradas dos cidadãos até estes realizarem as suas obrigações militares (2010, p. 4).

No DDN de acordo com as listagens diárias é realizado o controlo de presenças, dos cidadãos presentes, que ficam assim com os deveres militares cumpridos e recebem a caderneta militar e uma declaração como comprovativo. Como o ITIJ,IP, nos dados que envia, não disponibiliza a informação relativa à habilitação académica de cada cidadão, os

---

<sup>18</sup> Nome completo; Naturalidade; Data nascimento; Sexo; Estado civil; Morada completa; Número, data e entidade emissora do documento de identificação civil; Indicação de óbito (IRN, IP; ITIJ, IP; DGPRM, 2010, p. 3)

<sup>19</sup> O Decreto-Lei n.º52/2009 de 02 de março, veio introduzir alterações ao ponto 2 do artigo 2.º da Lei n.º 174/99, no que diz respeito às “Entidades intervenientes no recrutamento militar” (2009, p. 1404).



Centros de Divulgação de Defesa recolhem esses dados, o que permite atualizar os dados dos cidadãos que passam a integrar a RR. (Silva, 2012)

A Marinha, o Exército e a Força Aérea podem aceder aos dados existentes na BDDN através do Sistema Informático Para Apoio às Operações de Recrutamento (SIPORG). De acordo com as suas necessidades e as suas obrigações, os órgãos de recrutamento dos ramos tem acesso a diferentes níveis de informação disponível, podendo consultar e alterar os dados de acordo com parâmetros pré-estabelecidos. O SIPORG possibilita o acesso aos dados dos cidadãos, que se voluntariem para prestar serviço em RV ou RC, de uma forma rápida e segura aos órgãos de recrutamento dos ramos das FA (Silva, 2012).

Apesar do protocolo estabelecido fazer referencia que, “Anualmente, para efeitos de atualização ou consolidação de dados, desde o ano civil em que os cidadãos completam os 19 anos de idade até ao dia 31 de Dezembro do ano em que cessam as suas obrigações militares” e que “Os dados anuais são enviados até ao dia 15 de Janeiro de cada ano” (2010, p. 4) , tal procedimento não se encontra implementado. A atualização das moradas dos cidadãos que se encontram na RR e dos cidadãos que se encontram na RD, não se está a realizar, não devido a restrições dos sistemas informáticos ou da BDDN, mas sim porque até ao momento não foi necessário efetuar esse procedimento (Silva, 2012).

Para saber se atualização das moradas é ou não necessária e se é viável, poderia ser realizado um exercício de mobilização, recorrendo à RD e à RR. Com base nos resultados obtidos, nos custos que implica a comunicação dos dados e no tempo necessário para realizar a atualização das moradas da BDDN, seria então possível estudar a viabilização de atualização anual da BDDN. A forma como cada um dos ramos conduz a convocação ou mobilização dos cidadãos na RD em virtude das diferentes estruturas de gestão de pessoal, é necessariamente diferente e será objeto de estudo num capítulo posterior.

#### **b. Marinha**

O Decreto-Lei n.º233/2009 de 15 de Setembro estabelece no ponto 3 do artigo 2.º “Missão”, que “Compete também à Marinha assegurar o cumprimento das missões particulares aprovadas, de missões reguladas por legislação própria (...)”, como é o caso da mobilização. No ponto 4 do mesmo artigo, refere-se que, “A Marinha pode ser empregue, nos termos da constituição e da lei, quando se verifique o estado de sítio ou de emergência.”, que também se pode aplicar em caso de mobilização. A alínea c do ponto 1 do artigo 3, refere que, “A correta utilização do potencial humano, militar, militarizado ou civil, promovendo o pleno e adequado aproveitamento dos quadros permanentes e

assegurando uma correta proporção e articulação entre as diversas formas de prestação de serviço efetivo.”, no ponto 2 refere que, “No respeito pela sua missão principal, a organização da Marinha permite que a transição para o estado de guerra se processe com o mínimo de alterações possível.”. Apesar do Decreto-Lei não atribuir responsabilidades diretas no âmbito da mobilização, atribuiu responsabilidades no que diz respeito a RD, que irão certamente ser considerados, havendo uma necessidade de efetivos, em caso de mobilização (2009, p. 6429).

A Marinha através da Repartição de Reservas e Reformados (RRR), da Direção de Serviço de Pessoal (DSP), da Superintendência de Serviço de Pessoal (SSP), é responsável por realizar a gestão do pessoal da RD à sua responsabilidade. A gestão dos dados é realizada através do Sistema Integrado de Informação de Pessoal (SIIP), que recebe informação das diversas repartições da SSP, que introduzem os dados do pessoal na Base de Dados Central da Marinha (BDCM). Quando é efetuado o lançamento dos dados de um candidato a RV ou RC na BDCM, não é utilizado o SIPORG para ter acesso aos dados da BDDN, nem se efetua o lançamento do NIM. A Secção de RD da RRR é responsável pela gestão do pessoal na RD à responsabilidade da Marinha e segundo o chefe da RRR, não existe nenhum plano que abarque a convocação ou a mobilização de pessoal na RD. Em relação à BDCM, esta é independente e não tem qualquer tipo de ligação com a BDDN, pelo que não existe transferência eletrónica de dados entre as duas. Os dados quantitativos de pessoal da Marinha são fornecidos via eletrónica em formato de tabela e os respeitantes à passagem à disponibilidade de militares, são comunicados através de nota à DGPRM, o que obriga a proceder à atualização desses mesmos dados de uma forma não automática, o que se revela uma duplicação de esforços (Polho, 2012).

### **c. Exército**

De acordo com o estabelecido no Decreto-Lei n.º 231/2009 de 15 de setembro, no seu artigo 4.º “Princípios gerais da organização”, no que à mobilização diz respeito encontra-se legislado na alínea c), ponto 1, “(...) assegurando uma correta proporção e articulação entre as diversas formas de prestação de serviço efetivo” e no seu ponto 2, “No respeito pela sua missão principal, a organização do Exército permite que a transição para o estado de guerra se processe com o mínimo de alterações possível.”. O Exército assim como a Marinha e a Força Aérea deve ter a sua estrutura preparada, caso seja necessário efetuar uma mobilização. No artigo 12.º encontra-se definido que, o “Comando de Pessoal” é um dos órgãos centrais de administração e direção do Exército, dos quais fazem parte a



Direção de Administração de Recursos Humanos (DARH) e a Direção de Obtenção de Recursos Humanos (DORH) (2009, p. 6423).

No Decreto Regulamentar n.º74/2007 de 2 de julho, encontra-se estabelecido que ao Estado-Maior do Comando de Pessoal, através da Divisão de Recursos, compete “Preparar e coordenar as operações de convocação e mobilização com vista à satisfação de necessidade dos planos superiormente definidos” (2007, pp. 1-3).

O Regulamento da LSM<sup>20</sup> estabelece as competências para as diversas entidades envolvidas no processo. No que ao Exército diz respeito, importa no artigo 2.º o ponto 5 e 6, onde se estabelecem incumbências relativas ao recrutamento excecional, apesar das alterações introduzidas na estrutura orgânica pelo Decreto-Lei n.º231/2009. O ponto 5 refere que, “A execução do recenseamento militar e de recrutamento excecional cabe ao Exército, através de órgãos próprios, designados quando contactam com os cidadãos, por centros de recrutamento e mobilização” e no ponto 6 que “O Exército conserva os suportes informáticos necessários ao exercício das competências que nele são delegadas” (2000, p. 6426). Relativamente ao recenseamento militar este ponto deixou de fazer sentido uma vez que essa incumbência passou para a DGPRM. Em relação ao recrutamento excecional, uma vez que os dados dos cidadãos da RR se encontram sob gestão da DGPRM, faz todo o sentido que seja esta a definir quem são os cidadãos que têm que se apresentar em cada um dos ramos. Assim apenas faz sentido que o Exército através da DORH seja responsável por planear e executar o processo que diz respeito aos efetivos que lhe estão atribuídos. Cada um dos ramos tem a sua estrutura de recrutamento estabelecida para responder às atuais solicitações, no entanto, caso seja necessário efetuar uma operação de mobilização com recurso à RR, têm que ser essas estruturas a absorver e processar os efetivos destinados a cada um dos ramos.

À DARH incumbe, “(...) preparar e coordenar a execução das operações de convocação e mobilização”, através da Repartição de Pessoal Militar (RPM) e da Repartição de Reserva, Reforma e Disponibilidade (RRRD), às quais compete respetivamente “Planear as necessidades de efetivos, por convocação e mobilização, com vista a satisfação dos planos superiormente definidos” e “Assegurar a execução dos atos de gestão dos militares na situação de disponibilidade”, de acordo com que se encontra estabelecido no Decreto Regulamentar n.º 74/2007 de 2 de julho (2007, p. 4168).

---

<sup>20</sup> Decreto-Lei n.º289/2000





À DORH, de acordo com o determinado no ponto 1 do artigo 11.º do Decreto Regulamentar n.º74/2007, “(...) incumbe propor, dirigir e coordenar as operações de execução do recenseamento militar dos recursos humanos destinados aos três ramos das Forças Armadas e as do recrutamento normal, excecional e especial dos recursos humanos destinados a satisfazer as necessidades do Exército (...)”. Competindo-lhe no seu ponto 2 em especial, “b)Dirigir e coordenar a execução das operações relativas ao recrutamento normal para o Exército (...) e ao recrutamento excecional, para satisfação das necessidades fundamentais do Exército” (2007, p. 4168). O artigo 11.º do Decreto Regulamentar 74/2007, não faz sentido, uma vez que, a obtenção dos dados referentes aos cidadãos é responsabilidade da DGPRM como vimos anteriormente.

A DORH através da aplicação informática Gestor de Recrutamento Normal (GRN), que trabalha com base nos dados disponibilizados pela BDDN, tem a capacidade de planear e conduzir o processo de recrutamento normal dos cidadãos que pretendem prestar serviço no Exército. A DORH tem a capacidade de conduzir *on-line* todo o processo de candidatura, desde que, o cidadão se dirige a um CR até que se encontra selecionado e classificado é possível acompanhar a sua situação sem ter que estar a introduzir novamente os dados noutras bases de dados. Quando o cidadão se encontra pronto para iniciar a recruta, o seu processo passa para a gestão da DARH, e os dados transferidos para a Base de Dados Única de Pessoal do Exército (BDUPE), o que lhe permite ter acesso imediato aos dados. O DORH tem a responsabilidade de atualização da situação militar, dos RH do Exército na RD, desde que começam a prestar o serviço militar até à data em completam 35 anos, altura em que cessam as obrigações militares.

Quando um cidadão passa para a RD por ter terminado o seu contrato, a responsabilidade de efetuar essa atualização cabe à DORH, que através da sua aplicação informática GRN, efetua a atualização da situação do cidadão de uma forma direta e rápida (Salgado & , 2012) (Sousa, 2012).

A aplicação informática GRN permite à DORH saber a situação de um determinado cidadão, desde que se materializa a sua candidatura num Centro de Recrutamento (CR) do Exército, qual data em que prevê a sua classificação num GCS, se ficou ou não apto para prestar serviço militar, até ao momento em que se efetua a sua incorporação nas fileiras (Salgado & , 2012), (Sousa, 2012). No Apêndice 1 (Operação de recrutamento com recurso ao GRN) encontra-se um esquema que permite visualizar a forma como esta aplicação permite simplificar todo o processo de recrutamento. Numa situação em que seja necessário recorrer à mobilização de efetivos da RR, a DORH encontra-se munida de uma





ferramenta que lhe permite responder rapidamente às solicitações e realizar o controlo da situação dos efetivos que a DGPRM atribua ao Exército no âmbito da Mobilização.

A DARH, uma vez terminada a prestação de serviço dos militares, recebe das Unidades a confirmação de que esses militares passaram à disponibilidade e consequentemente passam a figurar na RD à responsabilidade do Exército. As Unidades enviam a primeira parte do processo físico dos cidadãos para a RRRD e a segunda parte dos processos para os CR das suas áreas de residência. O que permite à RRRD efetuar a gestão desse cidadãos na RD e por outro lado ter acesso ao processo privado caso seja necessário por algum motivo. Os dados do militar disponíveis na BDUPE, são alterados no que diz respeito à situação militar, uma vez que deixa de se encontrar na efetividade de serviço e passa a estar na RD e quer a DARH quer a DORH passam a dispor dessa informação. O Apêndice 2 (Fluxo de informação da passagem a RD), permite visualizar a forma como se processa a transmissão da informação. A aplicação informática Gestor de Recursos Humanos (GRH) permite consultar os dados da RD da BDUPE, no entanto as ferramentas que atualmente dispõe não permite realizar facilmente essa consulta. (Silva, 2012)

No entanto, é possível realizar alterações ao GRH de modo a permitir o acesso aos dados existentes de uma forma mais simples. A aplicação permite consultar, entre outras funcionalidades, os dados existentes dos cidadãos que se encontram na RD, os efetivos residentes num determinado CR de acordo com a sua idade, por exemplo. A aplicação informática não permite à RRRD a consulta e realização de uma listagem única com os quantitativos de RH existentes na RD agrupados por idades. É possível aferir estes dados recorrendo a BDUPE, no entanto o processo não se revela célere, uma vez que a RRRD tem que os solicitar à Secção Informática da DARH (Silva, 2012).

A BDUPE permite o acesso a uma série de dados da RD que podem interessar ao decisor. Entre outros salientamos, a especialidade do RH, as unidades onde prestou serviço, as missões realizadas fora do território nacional, que se constituem como indicadores, para que, de uma forma célere e acertada se possa completar uma determinada unidade.

Definidos os critérios a aplicar e o consequente filtro dos RH a convocar ou a mobilizar por parte da DARH, é possível à DORH através dos CR efetuar os procedimentos necessários. No entanto, atualmente o GRH não aparenta ter as ferramentas necessárias que permitam realizar esse processo de uma forma célere. O GRH deveria ter



uma ferramenta que permitisse à RRRD, com base nos critérios definidos, informar os CR quais são os cidadãos na RD a convocar ou a mobilizar.

Uma vez que tanto a convocação ou a mobilização podem recorrer à RD para satisfação de necessidades de efetivos, a não atualização anual dos dados dos cidadãos prevista constitui-se como uma lacuna, podendo provocar atrasos na execução do processo.

#### **d. Força Aérea**

O Decreto-Lei n.º 232/2009 de 15 de Setembro estabelece, quais os órgãos da Força Aérea com responsabilidade no âmbito da mobilização, o Comando de Pessoal da Força Aérea (CPESFA) e o Comando da Instrução e Formação da Força Aérea (CIFFA).

O CIFFA “(...) tem por missão assegurar o recrutamento e as atividades de instrução e formação na Força Aérea (...)” (2009, p. 6429), que através do CR da Força Aérea na sua dependência, detém a responsabilidade de gerir os processos dos efetivos que pretendem ingressar em RC na Força Aérea.

O CR uma vez autorizada a abertura do concurso para admissão de pessoal em RC, envia, a informação relativa à abertura do concurso para os cidadãos que no DDN, ou através do *site* da Força Aérea, revelaram intenção de prestar serviço na Força Aérea. O CR tem capacidade para efetuar este procedimento uma vez que tem acesso à BDDN através da aplicação informática SIPORG. No que diz respeito à atualização da situação militar dos efetivos que ingressam em RC, o CR tem a responsabilidade e capacidade de efetuar a atualização dos dados referentes à situação militar dos cidadãos através do SIPORG. No caso, do RH não concluir a recruta continua a pertencer a RR, caso tenha efetuado a recruta sem contudo passar na especialidade passa a constar na RD da Força Aérea. O CR da Força Aérea no final da especialidade envia para o CPESFA os processos pessoais dos militares em RC. (Costa, 2012)

O CPESFA “(...) tem por missão assegurar a administração dos recursos humanos para execução dos planos e diretivas aprovados pelo CEMFA” (Governo da República Portuguesa, 2009), recebendo do CR da Força Aérea, os processos pessoais que ficam à responsabilidade da Repartição de Dados e que são incluídos no Sistema Integrado de Gestão da Área de Pessoal 2 (SIGAP2). Uma vez que o SIGAP2 opera sob uma base de dados independente da BDDN, não é possível realizar a atualização de dados dos cidadãos quando estes se encontram na RD, nomeadamente no que diz respeito às suas moradas, estado civil e descendentes, o que se constituiu uma lacuna na atualização dos dados. A Repartição de Dados do CPESFA consegue saber quais os efetivos que se encontram na RD, uma vez que mantém atualizada a sua base de dados, procedendo à atualização dos



registros, quando os seus militares ingressam no quadro permanente da Força Aérea, na Guarda Nacional Republicana, na Polícia Segurança Pública ou passam à disponibilidade. (Costa, 2012)

A Base de Dados da Força Aérea não permite a transmissão de dados para a BDDN, portanto quando um RH termina o contrato na Força Aérea não é possível realizar automaticamente essa atualização da situação. Em termos práticos a questão é de menor importância, uma vez que compete à Força Aérea, realizar a gestão dos cidadãos na RD à sua responsabilidade. No entanto se a DGPRM quiser saber os dados corretos da RD da Força Aérea tal como acontece na Marinha, estes terão que ser solicitados uma vez que a BDDN não se encontra atualizada (Costa, 2012). Uma possível solução para colmatar essa lacuna, passaria por implementar um sistema SIPORG na Repartição de Dados do CPESFA, o que passaria a permitir a esta efetuar a atualização da situação.

#### **e. Análise Conclusiva**

No segundo capítulo do trabalho, pretendeu-se verificar a estrutura, as responsabilidades e o funcionamento dos órgãos com responsabilidade na mobilização. Em relação aos RH da RD, estes são responsabilidade de gestão dos ramos. Os RH da RR são responsabilidade de gestão da DGPRM, uma vez que é a esta que compete a obtenção dos dados dos cidadãos e a condução do DDN.

Sendo o recenseamento militar, responsabilidade da DGPRM foi estabelecido um protocolo com o ITIJ,IP e com o IRN,IP, por forma a permitir a transmissão dos dados dos cidadãos, para que estes possam ser chamados a cumprir as suas obrigações militares, de acordo com o que se encontra estabelecido na lei. Importa reter que, apesar do protocolo o prever, a atualização dos dados dos cidadãos só é efetuada até à data em que estes se apresentam para o DDN. A atualização dos dados dos cidadão na RD e na RR não é efetuada porque até ao momento não se revelou necessária.

Relativamente à BDDN à responsabilidade da DGPRM, apenas a BDUPE do Exército é que possibilita a migração de dados de uma forma célere e prática. As bases de dados da Marinha e da Força Aérea, não permitem a migração de dados para a BDDN, pelo que os dados relativos a estes ramos ou são transmitidos por nota à DGPRM, no caso da Marinha, ou pelo SIPORG no caso da Força Aérea<sup>21</sup>. O que não se revela, na nossa opinião como procedimento prático e seguro.

---

<sup>21</sup> No caso da passagem a RD a FAP realiza essa atualização da situação dos RH através de nota.



No entanto para que os dados existentes na BDDN e nas bases de dados dos ramos possam estar atualizados é necessário implementar o que se encontra estabelecido no protocolo. Uma vez efetuada essa atualização de dados a BDUPE permite o acesso a uma série de dados da RD que podem interessar ao decisor, que se constituem como indicadores, para que, de uma forma célere e acertada se possa completar uma determinada unidade.

Em relação a Marinha e a Força Aérea, julgamos que a atualização de dados não é exequível se não for realizada de forma eletrónica, uma vez que envolveria um processamento avultado de dados durante um período temporal alargado e recorrendo a um número elevado de RH de modo a executar essa operação. No nosso entender este problema deve ser endereçado e corrigido uma vez que as bases de dados e os sistemas informáticos quer da Marinha, quer da Força Aérea, permitem tal como no Exército obter os dados necessários à tomada de decisão.

Uma forma de verificar, se os dados dos cidadãos na RD e RR, necessitam ou não de ser atualizados, seria através da realização de um exercício de mobilização<sup>22</sup>. Com base nos resultados obtidos, nos custos inerentes à implementação de um sistema de transmissão dos dados de atualização, nos custos envolvidos na modificação das bases de dados da Marinha e da Força Aérea, seria então possível estudar em pormenor a viabilidade de atualização da BDDN e da transmissão de dados entre as bases de dados dos ramos.

Em relação ao recrutamento excecional com recurso à RR sob gestão da DGPRM, no nosso entender, deve ser esta a definir os RH que se devem apresentar em cada um dos ramos. Consequentemente, cada um dos ramos através das suas estruturas responsáveis pela mobilização, deve ser responsável por planear e executar o processo relativamente aos efetivos que lhe possam ser atribuídos. Cada um dos ramos tem a sua estrutura de recrutamento estabelecida para responder às atuais solicitações, portanto, caso seja necessário efetuar uma operação de mobilização com recurso à RR, têm que ser essas estruturas a absorver os efetivos destinados a cada um dos ramos.

A forma como é realizada a atualização da BDDN, nomeadamente a atualização dos dados da RD, conclui-se que existem lacunas, quer na transmissão de dados, quer na fiabilidade desses mesmos dados. Atualmente é possível à DGPRM através da BDDN saber quais os RH disponíveis na RD a responsabilidade do Exército, o que não se verifica em relação à Marinha e a Força Aérea uma vez que as alterações têm que ser introduzidas

---

<sup>22</sup> Envio de cartas para casa de uma amostra significativa de cidadãos, solicitando o preenchimento de um breve inquérito e o reenvio deste através de carta.



na BDDN após a receção da informação. Esta metodologia não se revela prática nem fiável, uma vez que implica a duplicação de esforços, consumo de RH, introduz um fator de potencial introdução de erros e um maior dispêndio de tempo. Na nossa opinião constituiu-se como uma situação a corrigir.

Deste modo, em resposta à pergunta derivada 2: **(A estrutura do sistema de mobilização de que forma permite responder à necessidade de obtenção RH das FA?)**, não se verifica nem se confirma a hipótese 2 **(A atual estrutura do sistema de mobilização responde às solicitações colocadas, demonstrando capacidade de interligação nos seus diversos níveis.)** uma vez que foram identificadas lacunas que não permitem considerar a existência de interligação eficaz entre os vários órgãos responsáveis. No entanto, as lacunas identificadas, no nosso entender, não são de difícil resolução, uma vez que os órgãos responsáveis e as bases de dados, se constituem como suficientes.

### **3. Operacionalização do Sistema de Mobilização**

A Lei n.º 20/95 regula a mobilização e a requisição no interesse da DN e no seu artigo 6.º define que, “O sistema Nacional de Mobilização e Requisição compreende o conjunto de órgãos e serviços encarregados de assegurar a preparação e a execução da mobilização e da requisição, bem como os procedimentos inerentes.”. Na persecução dos objetivos permanentes da DN é necessário prever as ações a desenvolver para que o SNMR, possa assegurar a mobilização. Assim, o artigo 7.º relativo à “Preparação”, no seu ponto 1 define que, “A preparação da mobilização e da requisição compreende o conjunto de ações de planeamento, organização, coordenação, direção, controlo, comunicações e informações desenvolvidas de forma permanente e continuada, destinadas a assegurar a sua execução oportuna e eficaz”. No seu ponto 2 define que, “a) A elaboração de planos de emergência que definam as necessidades a satisfazer por mobilização e requisição, relativas a cada área ou setor da vida nacional, nas diversas situações; c) A determinação dos recursos humanos e materiais disponíveis (...); d) A organização de sistemas coordenados de informação, prevenção, aviso e alerta que permitam o desenvolvimento gradual da mobilização (...); e) A realização de treinos e exercícios” (1995, pp. 4422-4423).

#### **a. Funcionamento do sistema de mobilização**

O SNMR deve permitir dar resposta às necessidades caso se manifeste uma ameaça que ponha em causa os objetivos permanentes da DN, de uma forma organizada e com procedimentos definidos que permitam a cada um dos intervenientes executar as suas tarefas.

Apesar da Lei n.º 25/95 se encontrar ultrapassada e desatualizada por força das alterações introduzidas, como referimos no primeiro capítulo, é possível distinguir as atribuições das entidades com responsabilidade no SNMR. Assim, compete à Direção-Geral de Política de Defesa Nacional (DGPDN) do MDN, de acordo com as atribuições definidas no ponto 2 do artigo 13.º do Decreto-Lei n.º 122/2011 de 29 de dezembro, “a) Acompanhar e analisar a evolução da conjuntura internacional e as suas implicações estratégicas na área de segurança e defesa” e “b) Estudar e elaborar pareceres, propostas e recomendações conducentes à enunciação dos objetivos nacionais no âmbito da segurança e defesa, assegurando a articulação e a coerência das prioridades estratégicas superiormente definidas, incluindo as relativas ao empenhamento nacional em missões internacionais;”. À DGPRM compete, no âmbito das suas atribuições, no ponto 2 do artigo 14.º, “a) Estudar, propor e assegurar a concretização das medidas de política de recursos



humanos, militares, militarizados e civis, assim como preparar propostas relativas à mobilização;” (2011, pp. 5477-5478)

As atribuições referidas anteriormente permitem inferir que, perante uma situação de ameaça iminente ou de agressão ao nosso país, a avaliação estratégica efetuada permitirá que o MDN através do Estado-Maior General das Forças Armadas (EMGFA) transmita indicações aos ramos para que estes iniciem os estudos. Nos estudos a realizar, um dos vetores a ter em conta, será o dispositivo a levantar para fazer face à ameaça. Os ramos das FA, de acordo com o cenário, com a ameaça e com as orientações políticas, realizam o levantamento das necessidades de forças a levantar. Com base nessa previsão de forças, os três ramos das FA, indicam ao EMGFA, os RH que necessitam para cumprir o que foi determinado.

De acordo com o dispositivo de forças previsto importa desde já referir duas situações distintas. A primeira diz respeito às unidades existentes, nomeadamente o seu nível de levantamento atual e existências de efetivos. A segunda situação às unidades a levantar.

Assim, em relação à primeira situação, os ramos, de acordo com o número de efetivos disponíveis devem realizar os estudos, por forma a verificarem se os efetivos que se encontram na RD à sua responsabilidade são ou não suficientes para colmatar as suas lacunas.

A partir deste ponto duas hipóteses se formam no que diz respeito a obtenção de RH e ao SNMR. A primeira hipótese relaciona-se com a utilização dos efetivos disponíveis na RD em cada um dos ramos, que permite uma utilização mais rápida uma vez que o seu nível de treino militar é mais elevado do que o dos RH na RR. A utilização de RH da RD constitui-se, assim, como uma opção mais rápida, no que diz respeito a operacionalidade das unidades que estes elementos integrem. Porém os fatores idade, estado civil, e dependentes, podem constituir-se para o Ministro da Defesa Nacional, que é quem tem que decidir os critérios de mobilização, como uma condicionante que deve ser tida em conta. O sistema deve estar capacitado para responder não só ao número de efetivos disponíveis, por idades, especialidades e habilitações específicas, mas também aos fatores referidos anteriormente.

Os estudos a efetuar devem ter em conta os critérios de seleção dos efetivos na RD e as eventuais quebras que possam existir por alteração da condição psicofísica de alguns efetivos. Se os efetivos existentes na RD forem suficientes para colmatar as lacunas existentes, não é necessário recorrer aos efetivos da RR. Numa situação de convocação





seguida de mobilização em caso de ameaça iminente ou de ataque é possível, dispor mais rapidamente de unidades operacionais, uma vez que, os efetivos convocados ou mobilizados não carecem de um período de instrução igual ao que carecem os efetivos da RR.

A segunda hipótese diz respeito à obtenção de RH com recurso à RR que se encontra na gestão da DGPRM. Em função das necessidades, os ramos devem receber as listagens nominais dos cidadãos a convocar ou mobilizar, para poderem efetuar o seu planeamento, uma vez que estes não efetuaram as PCS e carecem da totalidade da instrução, para poderem depois integrar unidades operacionais a fim de receber treino operacional. O recurso à RR como forma de colmatar as necessidades de recursos humanos afigura-se como mais demorada não só no que diz respeito à mobilização mas também no que, apesar de se encontrar fora do âmbito do trabalho, diz respeito à formação a que esses RH devem ser sujeitos. O apêndice 3 (Funcionamento do sistema de mobilização) permite visualizar o que foi descrito.

Uma vez definidos os quantitativos a convocar ou a mobilizar, é necessário que a Marinha, o Exército e a Força Aérea, através dos seus órgãos responsáveis, efetuem o planeamento, coordenação e execução dos procedimentos necessários para que os cidadãos se apresentem, para efetuarem as PCS. Para se efetuar o planeamento deveriam ser definidas novas “Tabelas gerais de inaptidão e incapacidade para o serviço nas Forças Armadas” (1999), para uma situação de mobilização, uma vez que as atuais se destinam ao tempo de paz e são muito exigentes no que diz respeito aos parâmetros estabelecidos (Sousa, 2012) (Baptista, 2012).

Os órgãos responsáveis pelo planeamento em cada um dos ramos, não têm planos preparados para uma situação de mobilização (Polho, 2012), (Silva, 2012), (Costa, 2012), uma vez que não existe nenhum plano do escalão superior (Lopes, 2011), que defina o modo como devem proceder. Julgamos que, independentemente da não existência de um plano dos escalões superiores, que defina os critérios de seleção dos efetivos, poder-se-ia proceder à realização desses planos com base em alguns pressupostos. Assim, poderiam ser preparados planos que previssem a utilização dos cidadãos da RD de cada um dos ramos. Os critérios a utilizar como pressupostos poderiam ser os seguintes: Menor tempo de permanência na RD (mais facilmente é realizada a atualização de conhecimentos); Especialidades com maiores necessidades (as que necessitam de mais tempo para formar os efetivos); Especialidades com maior falta de pessoal (maiores necessidades das





unidades); Especialidades com maiores custos de formação; Área de residência mais próxima das unidades a completar (facilitar o deslocamento dos efetivos).

Nos casos de exceção ou de guerra, os efetivos da RD, não necessitam de ser classificados e selecionados, como é necessário para os efetivos da RR. Os efetivos da RD não necessitam de receber a totalidade do treino militar para poderem ser integrados numa unidade militar. No entanto, apesar de não se encontrar no dentro do âmbito do trabalho, fazemos referência a alguns pontos que devem ser tidos em consideração. Nomeadamente, o treino a ministrar, alterações tecnológicas, novos armamentos, modificações ocorridas em técnicas táticas e procedimentos entre muitos outros.

Os RH a convocar ou mobilizar da RD, apesar de não necessitarem de classificação ou seleção, uma vez que já a efetuaram quando do cumprimento do serviço efetivo, têm contudo de realizar uma inspeção por forma a determinar se não tem nenhuma incapacidade, que os impeça de cumprir serviço. Essa inspeção pode ser executada à semelhança da que é realizada para os cidadãos que tendo passado nas PCS, têm que aguardar algum tempo antes de iniciarem a sua recruta. (Sousa, 2012) (Baptista, 2012)

No caso dos RH provenientes da RR, a situação é diferente da referida anteriormente, uma vez que as PCS ainda não foram realizadas. Essa situação configura-se como mais demorada uma vez que de acordo com os procedimentos atuais é necessário realizar um conjunto padronizado de questionário e exames<sup>23</sup>. Independentemente do ramo, os testes a realizar são em tudo similares, uma vez que se encontram regulado pela Portaria 790/90 de 07 de setembro, e pela Portaria 1157/2000 de 07 de dezembro, que define as “Tabelas gerais de inaptidão e incapacidade para o serviço nas Forças Armadas” (Sousa, 2012) (Baptista, 2012).

Os órgãos responsáveis por efetuar as PCS em cada um dos ramos, têm uma determinada capacidade de processamento baseada nas tabelas referidas anteriormente. O Exército tem a capacidade de efetuar as PCS a cerca de 35 RH, em cada um dos seus GCS. A Marinha tem também a mesma capacidade no seu Centro de Classificação e Seleção. No entanto, em caso de necessidade, podem duplicar esse número com as atuais tabelas. Perante uma situação de exceção ou de guerra julgamos que o uso de outras tabelas, como referimos anteriormente, permitiria processar um maior número de efetivos diariamente. Os planos de mobilização no que aos RH da RR, dizem respeito, devem

---

<sup>23</sup> Questionários e exames a destacar, biometria, avaliação da visão, avaliação da audição, eletrocardiograma, análises toxicológicas, análise ao sangue e urina (Gabinete de Classificação e Seleção do Porto, DORH, 2011, p. 11).



prever essa situação para estabelecer procedimentos e evitar a perda de tempo (Sousa, 2012), (Baptista, 2012).

#### **b. Sistemas de apoio disponíveis**

Os sistemas informáticos atuais permitem realizar a gestão dos dados relativos aos cidadãos nacionais que se encontram na RD e na RR. Porém a sua interoperabilidade não se verifica. Somente entre a BDDN e a BDUPE é que essa situação se encontra devidamente prevista e o funcionamento assegurado. Quer a Base de Dados da Marinha, quer a da Força Aérea carecem de introdução de dados quando um cidadão se propõem a prestar serviço num destes ramos. A situação não se afigura como grave no que diz respeito a construção destas, no entanto constitui-se como uma duplicação de esforços.

No que diz respeito à transferência da informação dos dados quando os cidadãos ingressam na Força Aérea, a situação encontra-se salvaguardada uma vez que o seu CR, atualiza através do SIPORG a mudança da situação do cidadão, quando este passa a desempenhar serviço efetivo na modalidade de RC. No entanto, quando o cidadão termina o seu contrato, a situação apenas é comunicada à DGPRM através de nota, o que se constituiu como uma fragilidade do sistema. Se existir alguma falha na transmissão ou atualização desses dados, uma vez que não é realizado de uma forma automática, os efetivos de existências na BDDN e na base de dados da Força Aérea podem ser diferentes. A situação é mais crítica no que diz respeito à atualização de moradas dos efetivos na RD uma vez que em caso de necessidade não há a certeza das mesmas estarem corretas. A base de dados da Força Aérea serve, contudo, as necessidades da Força Aérea e caso se consiga que a mesma possa realizar a operação de atualização de dados, ficaria debelada a atual lacuna. A Força Aérea apesar de, não utilizar o NIM que atualmente é atribuído aos cidadãos, efetua o lançamento do mesmo na sua base de dados, quando lança os restantes dados.

Uma forma possível de conseguir a permanente atualização da informação em foco das bases de dados nos ramos das FA na BDDN partiria pela interligação das mesmas e transmissão de dados com recurso a uma “chave primária”, identificador inequívoco de uma entrada numa tabela, que para o caso em questão passaria por um identificador único e universal de cada RH. Desse modo, havendo uma “chave primária” comum existente nas diferentes bases de dados, haveria a possibilidade de através de um conjunto de procedimentos de programação de base de dados, automáticos, fiáveis e rápidos efetuar a atualização dos restantes campos das tabelas em interesse e facilitar a procura nas tabelas da BDDN de RH. (Silva & Videira, 2005, pp. 303-311)

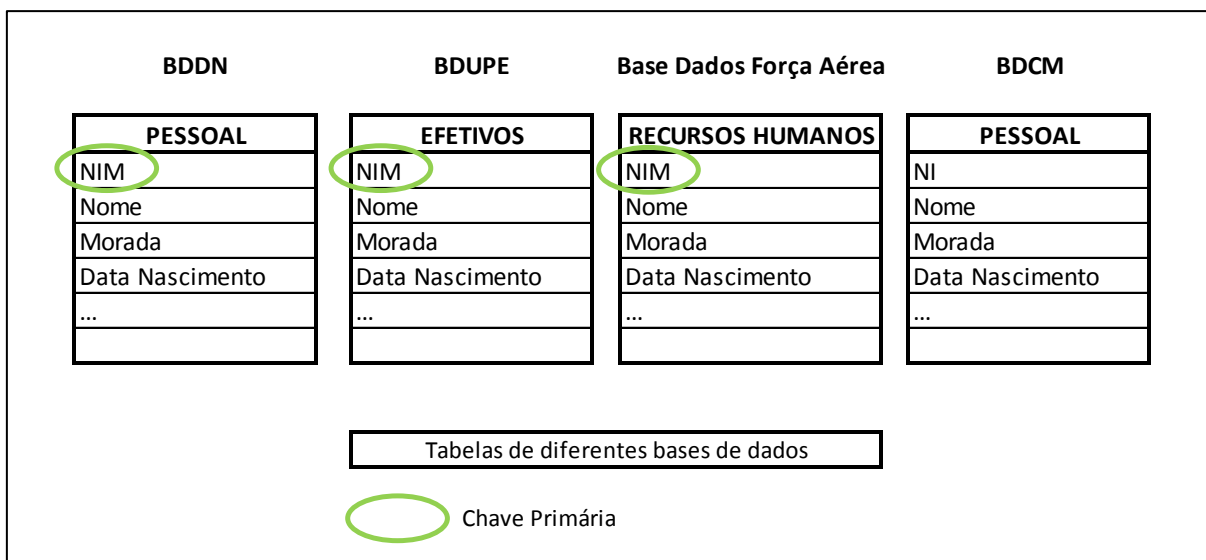


Figura 4- Modelo de interligação entre bases de dados

Fonte: Autor

Em relação à Marinha, a entrada ao serviço efetivo e a passagem à disponibilidade são comunicadas através de nota à DGPRM. O que significa que as hipóteses de existir uma falha no sistema são maiores do que na Força Aérea, não existindo também a possibilidade de efetuar a atualização dos dados referentes aos RH na RD, existentes na sua base de dados. A Marinha, contudo, não efetua o lançamento do NIM na sua base de dados pelo que a eventual transferência de dados se revela mais difícil.

Para efetuar a classificação e seleção de RH da RR que lhe sejam atribuídos, os ramos das FA tem à sua disposição os seus órgãos respetivos, como foi referido no segundo capítulo, encarregues de efetuar o planeamento, a coordenação e a execução. Para a situação atual estes são suficientes e os procedimentos encontram-se devidamente estabelecidos. Porém, para uma situação de fluxo superior de RH, deverá ser tido em conta as atuais capacidades e as eventuais tabelas de inaptidão. Quer a Marinha, quer a Força Aérea encontram-se dependentes da única instalação para efetuar a classificação e seleção, apesar de provavelmente os efetivos com destino a estes dois ramos serem inferior aos efetivos com destino ao Exército.

No que ao Exército diz respeito, como foi referido no segundo capítulo, este dispõe de uma aplicação informática que lhe permite efetuar todo o planeamento e controlo da classificação, o que em caso de um maior número de RH para efetuar as PCS, lhe permite ter uma resposta mais eficaz, uma vez que o processo possibilita saber *online* o ponto de situação. A DORH através da aplicação informática que dispõe poderá mais facilmente efetuar os ajustes necessários ao seu planeamento, por forma a otimizar o processo.

Uma possível forma de saber quais as atuais capacidades, passaria por realizar um exercício com recurso aos atuais efetivos existentes nos ramos, em que, com as tabelas de inaptidão atrás propostas, se identificariam, quer o tempo necessário, quer as alterações a introduzir, por forma otimizar os procedimentos e efetuar um plano para uma situação de mobilização.

### **c. Lacunas identificada no sistema**

O recrutamento excecional para cumprimento de serviço efetivo pode ser realizado através da Mobilização ou da Convocação, recorrendo ao universo dos cidadãos nacionais na RR e RD. A mobilização carece de enquadramento legislativo próprio para casos de exceção ou de guerra, aprovado pela Assembleia da República através de uma lei, que vai permitir efetuar a regulamentação de todos os assuntos a ela referentes. É de prever que tal procedimento obrigue a um dispêndio de tempo considerável, uma vez que envolve a tomada de decisão por parte da Assembleia da República e seguidamente do Governo.

A Lei 20/95 “Mobilização no interesse da Defesa Nacional” (1995) encontra-se desatualizada, não tendo também sido publicada legislação que a regule. São duas lacunas que prejudicam o funcionamento do SNMR e dos órgãos com responsabilidade nesse âmbito. (Lopes, 2011)

Uma vez que não existem planos de mobilização que permitam responder rapidamente às questões relacionadas com o número de efetivos, custos, tempo de permanência, entre outras mais, desde já se levanta a questão, se não deveria existir um plano, que permitisse realizar de uma forma célere os estudos relacionados com a mobilização e potenciar a concretização da mesma em caso de necessidade.

A DGPRM, de acordo com o estabelecido na lei, tem a responsabilidade de planear, dirigir e coordenar<sup>24</sup>. De acordo com as necessidades de efetivos por parte dos ramos das FA, a DGPRM deveria enviar as listagens do pessoal da RR, com destino a cada um dos ramos. No entanto uma vez que este procedimento não se encontra legislado, nem se encontra estabelecido nenhum tipo de procedimento, é de prever que a sua execução se revele como uma tarefa complexa e demorada. Como a mobilização carece de enquadramento legislativo, de momento, a realização da mesma prevê-se complicada uma vez que não existe um procedimento que defina o modo como é que a mesma será realizada (Lopes, 2011), (Salgado & , 2012).

---

<sup>24</sup> Lei n.º 174/99, “(...)planeamento, direção e coordenação do processo de recrutamento militar” (1999, p. 6427).

As bases de dados do Ministério de Defesa Nacional e as bases de dados dos ramos não permitem efetuar a transferência de dados entre si de uma forma direta. Uma vez que apenas a BDDN e a BDUPE permitem efetuar essa transferência de dados, só nestas é que é possível efetuar a atualização de moradas dos cidadãos (Silva, 2012). Numa situação em que seja necessário convocar ou mobilizar RH, o Exército dispõe das ferramentas necessárias para poder conduzir o processo de uma forma eficaz e eficiente (Salgado & , 2012).

Os efetivos a convocar pelo Exército, uma vez realizada a atualização das moradas por parte do CDD, provavelmente terá, uma taxa de concretização superior à Marinha e à Força Aérea. No entanto não é possível afirmar com toda a certeza, pelo que para aferir essa situação propomos a realização de um exercício de convocação da RD para que os ramos possam constatar ou não da necessidade de atualização das moradas.

No que diz respeito às “Tabelas de Inaptidão para Prestação de Serviço Militar”, dever-se-ia prever a existência de novas tabelas, com fatores menos restritivos, para que os órgãos responsáveis por realizar as PCS nos ramos possam planear a sua execução. Atualmente a capacidade de processar RH encontra-se limitada em virtude da diminuição dos locais, por força da reestruturação que as FA sofrerem o que se constitui como uma fragilidade (Sousa, 2012), (Baptista, 2012).

Atualmente os sistemas informáticos disponíveis, facilitam o fluxo de informação, possibilitando que o planeamento das PCS seja efetuado de uma forma mais célere. A lei prevê um prazo de 30 dias de antecedência para apresentação às PCS, o que no nosso entender poderia ser encurtado, uma vez que a conjuntura internacional em virtude da globalização se modifica muito rapidamente.

#### **d. Análise conclusiva**

A avaliação estratégica devera permitir a transmissão de indicadores aos ramos para que estes possam iniciar os seus estudos relativos ao levantamento de forças necessárias, para fazer face a uma situação de ameaça iminente ou de agressão a Portugal. Uma vez efetuada a previsão de forças necessárias e a sua aprovação, os ramos das FA, informam o EMGFA, dos quantitativos de RH que necessitam para cumprir o que foi determinado.

Perante este cenário duas situações se colocam. A primeira situação diz respeito aos RH necessários para completar o atual dispositivo de forças. A segunda situação, às possíveis unidades a levantar por mobilização que carecem de RH e de recursos materiais, o que necessariamente levará mais tempo a levantar.

Assim, identificam-se duas hipóteses de resposta possíveis ao SNMR. A primeira, através dos efetivos na RD que permitem uma resposta mais rápida às necessidades. A segunda, mais lenta porque recorre à RR, mas que permite no entanto ter acesso a um maior número de RH.

A mobilização carece de enquadramento legislativo próprio para casos de exceção ou de guerra, aprovado pela Assembleia da República, o que se constituiu como um constrangimento à rapidez de execução da mesma

O SNMR deve ser regulamentado uma vez que não existe legislação enquadrante. Da mesma forma, a não existência de planos que permitam realizar de uma forma célere todos os procedimentos relacionados com a mobilização de RH, constitui-se como uma lacuna uma vez que é de prever que a realização da mesma se revele como complexa e demorada. Quer através da RD ou da RR, os planos dos ramos devem contemplar as situações e hipóteses referidas anteriormente, para que a sua resposta em caso de necessidade possa ser célere e capaz.

Os sistemas de apoio, do MDN e dos ramos, permite-lhes efetuarem a gestão dos RH à sua responsabilidade. No entanto, perante uma situação de convocação ou mobilização, o facto das várias bases de dados, não se encontrarem ligadas entre si, constitui-se como uma fragilidade do sistema uma vez que não permite a rápida atualização e transferência de dados. As bases de dados da RD da Marinha e da Força Aérea, não permitem efetuar a atualização de dados da RD na BDDN, tal como não permitem a migração dos dados referentes a eventuais RH provenientes da RR colocados a sua disposição. Uma forma possível de colmatar essa lacuna passaria por, encontrar uma “chave primária” entre as tabelas das bases de dados existentes tal como foi detalhado anteriormente.

No caso do Exército a aplicação informática que a DORH dispõe, permite-lhe planear, coordenar e executar as PCS, com a possibilidade de saber *online* o ponto de situação e efetuar correções ao planeamento, sem ter que estar à espera de relatórios dos elementos executantes. Assim perante uma situação de convocação ou mobilização a DORH tem a possibilidade de rapidamente introduzir correções no processo.

Uma possível forma de avaliar as lacunas no planeamento, coordenação e execução do SNMR, passaria pela realização de um exercício de mobilização com recurso a RD, para que se possa introduzir melhoramentos.

Deste modo em resposta à pergunta derivada 3 **(O atual sistema de mobilização das FA apresenta lacunas no seu funcionamento que impliquem a introdução de**



correções?), não se valida nem se confirma a hipótese 3 (**O funcionamento do sistema de mobilização não apresenta lacunas de maior que impliquem a introdução de correções ao seu funcionamento ou à sua estrutura**), uma vez que o SNMR, apesar de apresentar a organização necessária, no nosso entender, carece de legislação que regulamente o seu funcionamento, de planos que permitam a celeridades do sistema e de interoperabilidade entre os vários sistemas de apoio.



## Conclusões

O método científico utilizado para realização deste trabalho foi o método hipotético-dedutivo, com início numa pergunta de partida, que por sua vez é subdividida em perguntas derivadas com respetivas hipóteses, que se passam depois a criticar de modo a atingir uma solução que visa a eliminação do erro através da observação, experimentação, testagem, de modo a no final deste processo analisar os resultados obtidos. As técnicas a utilizar para a obtenção de dados para a investigação são a análise documental e a realização de entrevistas exploratórias e entrevistas de confirmação

Para a realização do trabalho o método utilizado recorreu-se ao método hipotético-dedutivo, com a seguinte pergunta de partida, **“Decorrente de uma situação de escassez de RH, de que forma o atual sistema de mobilização responde as necessidades das Forças Armadas portuguesas?”**. Para responder a pergunta de partida foram delineadas três perguntas derivadas e três hipóteses, que procuramos validar e confirmar nos três capítulos do trabalho. Tendo por base o método científico utilizado e as análises conclusivas realizadas nos capítulos anteriores, nas próximas linhas do trabalho procuramos explicitar o que consideramos como mais relevante e que deve ser explicitado como conclusões do trabalho realizado.

A conjuntura estratégica atual não obriga à existência de elevados efetivos de forças militares em virtude de não ser previsível uma agressão direta ao território nacional, ou no quadro das organizações internacionais a que Portugal pertence. Tendo em consideração o “estado da arte” da legislação que enquadra a mobilização, julgamos que, a legislação existente é suficiente no que à LDN e à LSM diz respeito, caso seja necessário realiza-la. A Lei 20/95, “Mobilização no interesse da Defesa Nacional” carece de, uma revisão e regulamentação, uma vez que se encontra desatualizada por força das alterações legislativas ocorridas, provocando dificuldades na atribuição de responsabilidades, em especial no que ao recenseamento e ao recrutamento diz respeito.

O serviço efetivo por convocação não se afigura como solução para aumentar os efetivos, uma vez que implica o aumento das despesas. No entanto, perante uma possível ameaça ou na persecução dos objetivos permanentes da DN, com a autorização do aumento de despesa com pessoal, a convocação constitui-se como uma possível solução prevista na legislação.

O recurso à mobilização perante o atual quadro legislativo não se constitui como uma solução para fazer face a necessidade de RH em tempo de paz, uma vez que a atual legislação só prevê o recurso à mobilização para os estados de exceção e de guerra.



A RD apresenta um universo menor mas mais célere no que respeita à obtenção de RH, em comparação com a RR que é maior mas mais demorado. A celeridade da RD está relacionada com as capacidades militares existentes nos RH. A maior demora da RR está relacionada com as PCS que é necessário efetuar e com a inexistência de capacidades militares existentes nos RH.

Deste modo, em resposta à pergunta derivada 1 (**A atual legislação que enquadra o sistema nacional de mobilização de que forma responde a uma situação de escassez de RH nas FA?**), valida-se a hipótese 1 (**A atual legislação permite às FA a obtenção de RH em virtude de uma situação de escassez**) levantada uma vez que a atual legislação, permite às FA a obtenção de RH. No entanto não se confirma na totalidade, uma vez que a legislação não permite a obtenção de RH para todas as possíveis situações de escassez identificadas.

O protocolo estabelecido entre a DGPRM, responsável pela realização do recenseamento militar, o ITIJ,IP e o IRN,IP, permite a transmissão dos dados dos cidadãos militares, para que estes possam ser chamados a cumprir as suas obrigações militares. Apesar do protocolo prever a atualização dos dados, durante o período em que os cidadãos se encontram sujeitos às obrigações militares, esta só é realizada até ao DDN. A atualização dos dados referentes à RR e à RD não é efetuada. A transmissão de dados entre as bases de dados existentes, apenas é possível entre a BDDN e a BDUPE. No que diz respeito à base de dados da Força Aérea, uma vez que os NIM dos cidadãos que ingressam neste ramo são introduzidos na sua base de dados, configura-se como possível, uma vez que existe a possibilidade de utilizar o NIM como “chave primária”, e permitir nas tabelas das bases de dados a atualização de moradas caso seja necessário. A base de dados da Marinha, como não utiliza o NIM teria de garantir um identificador único, em consonância com o protocolo existente no Exército e na Força Aérea na geração desse número de identificação, nas suas tabelas de modo a permitir a interligação das bases de dados e consequente atualização de informação.

A importância da atualização das bases de dados, está relacionada com a necessidade de convocar corretamente os RH da RD. De nada serve fazer estudos para convocar ou mobilizar efetivos da RD, para fazer face a uma determinada situação, se o documento que os convoca não chegar à morada correta.

No entanto, importa referir que, para que os dados existentes na BDDN se encontrem atualizados é necessário implementar o que se encontra estabelecido no protocolo estabelecido, o que não se verifica atualmente. Em relação à Marinha e à Força



Aérea julgamos que não é exequível essa atualização de dados se não for realizada de forma eletrónica, uma vez que envolveria um volume avultado de dados e consequentemente a utilização de RH e tempo, para concretizar a operação.

A DGPRM tem a responsabilidade de gestão da RR, pelo que, após a definição nominal dos RH para cada um dos ramos ter sido transmitida, os ramos através dos seus órgãos responsáveis pela mobilização, podem planear, coordenar e executar o processo de mobilização. No entanto, à semelhança da RD, também é importante quando se recorre à RR, que as bases de dados permitam a transferência de dados entre elas. Os ramos das FA têm a sua estrutura de recrutamento estabelecida para responder às atuais solicitações, portanto, caso seja necessário efetuar uma operação de mobilização com recurso à RR, têm que ser essas estruturas a absorver os efetivos destinados a cada um dos ramos.

Deste modo, em resposta à pergunta derivada 2: **(A estrutura do sistema de mobilização de que forma permite responder à necessidade de obtenção RH das FA?)**, não se verifica nem se confirma a hipótese 2 **(A atual estrutura do sistema de mobilização responde às solicitações colocadas, demonstrando capacidade de interligação nos seus diversos níveis.)** uma vez que foram identificadas lacunas que não permitem considerar a existência de interligação entre os vários órgãos responsáveis. No entanto, as lacunas identificadas, no nosso entender, não são de difícil resolução, uma vez que os órgãos responsáveis e as bases de dados se constituem como suficientes.

A avaliação estratégica deverá permitir a transmissão de indicadores aos ramos para que estes possam iniciar em tempo os seus estudos de forças necessárias. Uma situação referente aos estudos efetuados, diz respeito aos RH necessários para completar o atual sistema de forças. A segunda situação diz respeito às possíveis unidades a levantar por mobilização que carecem de RH e materiais.

Perante estas duas situações, identificam-se duas hipóteses de resposta por parte do SNMR. A primeira, através do recurso à RD, que permite uma resposta mais célere e a segunda que recorre à RR, que embora sendo mais lenta, permite no entanto ter acesso a um quantitativo mais elevado de RH.

Os sistemas de apoio, do Ministério da Defesa e dos ramos, permite-lhes atualmente efetuarem a gestão dos RH à sua responsabilidade. No entanto, perante uma situação de convocação ou mobilização, o facto das bases de dados, não se encontrarem ligadas entre si, constitui-se como uma fragilidade do sistema uma vez que não permite a rápida atualização e transferência de dados.

A DORH, dispõe de uma aplicação informática que lhe permite planear, coordenar e executar as PCS, com a possibilidade de saber *online* qual a situação e rapidamente poder efetuar correções sem ter que estar à espera de relatórios dos GCS.

Deste modo em resposta à pergunta derivada 3 (**O atual sistema de mobilização das FA apresenta lacunas no seu funcionamento que impliquem a introdução de correções?**), não se valida nem se confirma a hipótese 3 (**O funcionamento do sistema de mobilização não apresenta lacunas de maior que impliquem a introdução de correções ao seu funcionamento ou à sua estrutura**), uma vez que o SNMR, apesar de apresentar a organização necessária, no nosso entender, carece de legislação que regule o seu funcionamento, de planos que permitam a celeridades do sistema e de interoperabilidade entre os vários sistemas de apoio.

Julgamos pertinente apresentar algumas propostas que consideramos como mais importantes, de modo a contribuir para a resolução das lacunas identificadas, e que auxiliam na resposta à pergunta de partida, **“Decorrente de uma situação de escassez de recursos humanos, de que forma o atual sistema de mobilização responde as necessidades das Forças Armadas portuguesas?”**.

Assim propomos que deveria ser realizada a revisão da Lei 20/95 “mobilização no interesse da Defesa Nacional” e também a sua regulamentação, para que possam constituir a linha de orientação dos diversos intervenientes no processo de mobilização.

Os órgãos com responsabilidade no SNMR deveriam preparar planos para realizar uma mobilização, possibilitando assim testar o SNMR. Seria assim possível identificar as lacunas do sistema e obter resultados mais concretos para se poder decidir a implementação de correções. Uma proposta relativa às bases de dados, para se proceder à atualização das moradas e à atualização dos dados dos RH na RD, passa por conseguir encontrar uma “chave primária” comum nas tabelas das diferentes bases de dados, por forma a permitir a transferência de dados entre bases de dados.

Gostaríamos de apresentar, como proposta para futuros trabalhos a realizar, “Quais as necessidades de formação a que devem ser sujeitos os RH da RD, em caso de mobilização, para satisfação das necessidades das unidades existentes nas FA”, uma vez que permitiria dar seguimento ao trabalho agora realizado e abordar uma área que julgamos pouco investigada.

Para terminar, julgamos que as lacunas identificadas deveriam ser debeladas, para que Portugal tenha um sistema de mobilização apto, que lhe permita em caso de necessidade assegurar a sua defesa.

## **Bibliografia**

Assembleia da República, 1986. Lei n.º 44/86, de 30 de setembro, Regime de estado de sítio e do estado de emergência. *Diário da República 1ª Série* n.º225, 30 setembro, pp. 2779-2783.

Assembleia da República, 1995. Lei n.º 20/95 Regula a mobilização e a requisição no interesse da defesa nacional. *Diário da República - I Série-A*, Volume N.º 160, pp. 4422-4430.

Assembleia da República, 1999. *Lei n.º174/99, Lei do Serviço Militar*. 222 ed. Lisboa: Diário da República.

Assembleia da República, 2008. Primeira alteração à Lei do Serviço Militar, aprovada pela Lei n.º174/99, de 21 de setembro. *Diário da República, 1.ª série*, 06 maio, p. 2482.

Assembleia da República, 2009. *Lei Orgânica n.º1-B/2009 de 7 de Julho - Lei de Defesa Nacional*. 1ªSérie N.º138 ed. Lisboa: Diário da República.

Baptista, S., 2012. *Capitão Tenente, Chefe do Centro de Recrutamento e Seleção da Marinha* [Entrevista] (13 abril 2012).

Conselho de Ministros, 2009. Decreto-Lei n.º 52/2009 Alteração ao Decreto-Lei n.º289/2000, de 14 de novembro. *Diário da República, 1.ª série - n.º 42*, 2 março, pp. 1403-1406.

Conselho de Ministros, 2011. Decreto-Lei n.º 122/2011. *Diário da República, 1.ªsérie*, N.º249(Lei Orgânica do Ministério da Defesa), pp. 5474-5480.

Correia, P. d. P., 2010. *Manual de Geopolítica e Geoestratégia Volume II*. Coimbra: Edições Almedina. SA.

Correia, P. P., 2010. *Manual de Geopolítica e Geoestratégia - Volume I: Conceitos, teorias, doutrinas*. Coimbra: Edições Almedina. SA.

Costa, A., 2012. *Major, Chefe da Repartição do Registo e Tratamento de Dados de Pessoal do Comando de Pessoal da Força Aérea* [Entrevista] (3 abril 2012).

Exército Português, 2010. *Página do Exército Português na Internet*. [Em linha] Disponível em: <http://www.exercito.pt/EP/Paginas/Historial.aspx> [Consult. em 28 Fevereiro 2012].

Freixo, M. J. V., 2010. *Metodologia Científica - Fundamentos, Métodos e Técnicas*. 2ªEdição ed. Lisboa: Instituto Piaget.

Gabinete de Classificação e Seleção do Porto, DORH, 2011. *Relatório de Actividades 2011*, Porto: s.n.



- Gil, A. d. S. C., 2012. *Tenente General, Vice-Chefe do Estado-Maior do Exército* [Entrevista] (13 fevereiro 2012).
- Goldsworthy, A., 2007. *GENERAIS ROMANOS - Os homens que construíram o Império Romano*. 1ª Edição ed. Lisboa: A Esfera dos Livros.
- Governo da República Portuguesa, 2007. Decreto Regulamentar N.º74/2007. *Diário da República*, 1.ª série - n.º 125 (Estabelece as competências e a organização dos Órgãos Centrais de Administração e Direção do Exército).
- Governo da República Portuguesa, 2009. Decreto-Lei n.º231/2009. *Diário da República*, 1.ª série - N.º179 (Reorganização da estrutura orgânica do Exército), pp. 6422-6428.
- Governo da República Portuguesa, 2009. Decreto-Lei n.º232/2009 - Alterações Organicas da FAP. *Diário da República*, 1.ª Série - N.º179, 15 setembro, p. 6428-6435.
- Governo República Portuguesa, 2000. Decreto-Lei n.º289/2000 - Regulamento da Lei do Serviço Militar. *Diário da República - I Série - A*, 14 novembro, pp. 6425-6438.
- IRN, IP; ITIJ, IP; DGPRM, 2010. *Protocolo para transmissão de dados necessários ao recenseamento militar*, Lisboa: s.n.
- Lopes, A., 2011. *Coronel, Diretor de Serviço da Direção de Serviços de Recrutamento e Assuntos de Serviço Militar da DGPRM do MDN* [Entrevista] (12 dezembro 2011).
- Ministério dos Negócios Estrangeiros, 2008. *Tratado de Lisboa*. s.d. ed. Lisboa: s.n..
- Ministro da Defesa Nacional, 1999. Portaria n.º 790/99 de 7 de setembro. *Diário da República - I Série - B n.º 209*, 7 setembro, pp. 6228-6236.
- North Atlantic Treaty Organization, 2009. *NATO*. [Em linha] Disponível em: [http://www.nato.int/cps/en/natolive/official\\_texts\\_17120.htm](http://www.nato.int/cps/en/natolive/official_texts_17120.htm) [Consult. em 12 abril 2012].
- Pires, N. C. B. d. L., 2006. *Revista Militar*. [Em linha] Disponível em: <http://www.revistamilitar.pt/modules/articles/article.php?id=105> [Consult. em 22 Fevereiro 2012].
- Polho, A., 2012. *Capitão de Fragata, Chefe da Repartição de Reserva e Reformados* [Entrevista] (13 abril 2012).
- Quivy, R. & Campenhoudt, L. V., 1998. *Manual de Investigação em Ciências Sociais*. 2ª Edição ed. Lisboa: Gradiva - Publicações Lda.
- Ribeiro, C.-A. A. d. S., 2011. *Organização Superior de Defesa Nacional Reformas da República 1911-1913*. Lisboa, Academia de Marinha.
- Salgado & L., 2012. *Tenente Coronel, Chefe da Repartição de Estudos Planeamento e Orçamento da DORH* [Entrevista] (15 maio 2012).



Silva, A. M. R. & Videira, C. A. E., 2005. *UML, Metodologias e Ferramentas CASE, Volume 1*. 2<sup>a</sup> ed. Famalicão: Centro Atlântico.

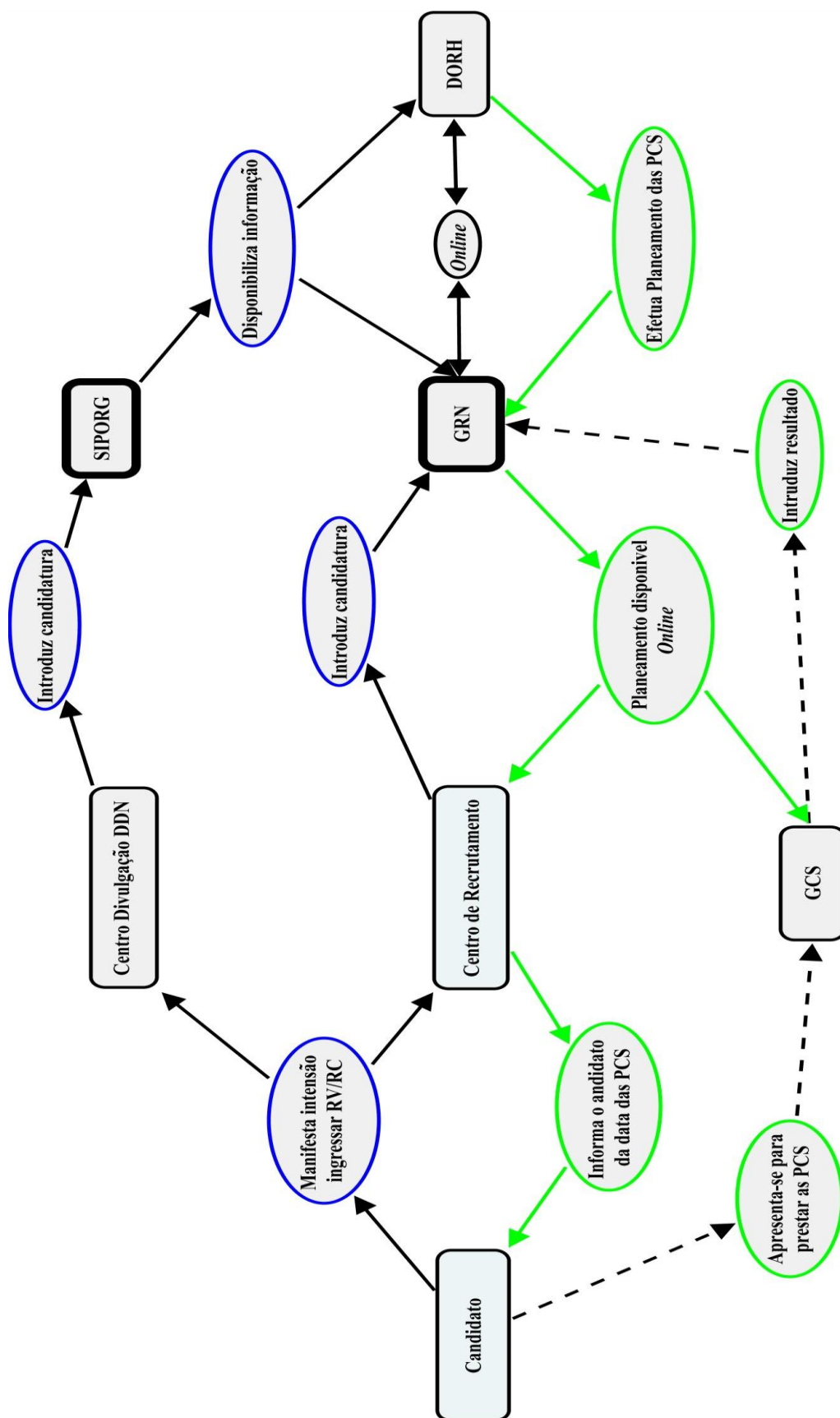
Silva, G., 2012. *Major, Chefe da Repartição de Reserva Reforma e Disponibilidade* [Entrevista] (16 maio 2012).

Silva, N. d., 2012. *Major, Chefe do CDD da DGPRM do MDN* [Entrevista] (23 Março 2012).

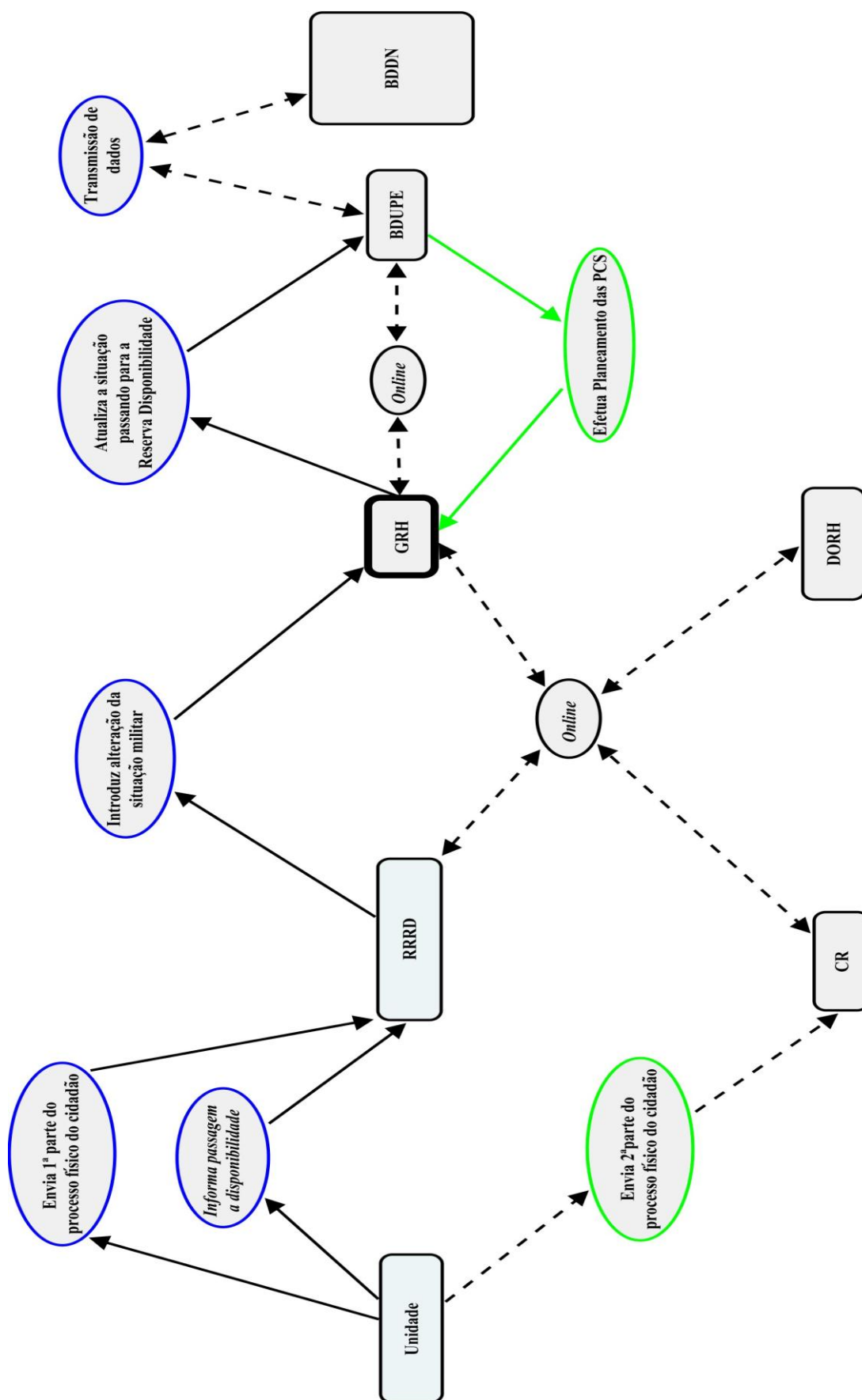
Sousa, P., 2012. *Tenente Coronel, Chefe do Gabinete de Classificação e Seleção do Porto* [Entrevista] (15 maio 2012).



## APÊNDICE 1 – Operação de recrutamento com recurso ao GRN.



## APÊNDICE 2 – Fluxo de informação da passagem à RD.



## APÊNDICE 3 – Funcionamento do sistema de mobilização.

